

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI MENGAJAR
TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI SMA NEGERI
DI KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI



*Diajukan sebagai syarat memperoleh gelar sarjana strata satu program studi
Pendidikan Ekonomi*

**NURSAKINAH
NIM 1494043052**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
2019**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI MENGAJAR
TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI SMA NEGERI
DI KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai syarat memperoleh gelar sarjana strata 1 program studi
pendidikan ekonomi*

**NURSAKINAH
NIM.1494043052**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSA
2019**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

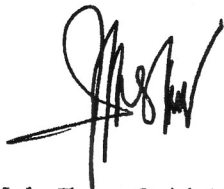
Persetujuan pembimbing yang ditunjuk berdasarkan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar Nomor: 7475/UN36.22/KM2018 untuk membimbing saudara:

Nama : Nursakinah
Nomor stambuk : 1494043052
Program studi : Pendidikan Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh kompensasi Finansial dan Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa”.

Menyatakan bahwa Laporan Hasil Penelitian ini diperiksa dan dapat diujikan di depan panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Univeritas Negeri Makassar.

Makassar, 08 Januari 2019

Pembimbing I



Muh. Ihsan Said Ahmad, S.E., M. Si
NIP.19730709 200701 1001

Pembimbing II



Muhammad Hasan, S.Pd., M.Pd
NIP.19850906 201012 1007

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh Nursakinah dengan Nomor Induk Mahasiswa 1494043052, berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa”**, telah diterima oleh panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar, dengan surat keputusan dekan Fakultas Ekonomi Nomor: 0439/UN.36.22/KM/2019 tanggal 23 Januari 2019 untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar sarjana pendidikan, pada program studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar pada hari Rabu, tanggal 23 Januari 2019

Disahkan oleh
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Makassar

Dr. H. Muhammad Azis, M.Si
NIP. 19591231 198601 1 005

Panitia Ujian :

- | | | |
|------------------|--|---------|
| 1. Ketua | : Dr. H. Muhammad Azis, M.Si. | (.....) |
| 2. Wakil Ketua | : Dr. H. Thamrin Tahir, M.Si. | (.....) |
| 3. Sekretaris | : Dr. Mustari, S.E., M.Si | (.....) |
| 4. Pembimbing I | : Muh. Ihsan Said, S.E., M.Si. | (.....) |
| 5. Pembimbing II | : Muhammad Hasan, S.Pd., M.Pd | (.....) |
| 6. Penguji I | : Muhammad Dinar, S.E., MS. | (.....) |
| 7. Penguji II | : Dr. Tuti Supatminingsih, S.E., M.Si. | (.....) |

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswi yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nursakinah
NIM : 1494043052
Tempat/Tgl.Lahir : Lapeo, 19 Mei 1996
Jur/Prodi/Konsentrasi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas/Program : Ekonomi
Alamat : Jl. Monumen Emmy Saelan
Judul : "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa"

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesabaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil kerja sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal karena hukum.

Makassar, 08 Januari 2019

Mengetahui,

Ketua program studi Pendidikan Ekonomi
Fakultas Ekonomi UNM

Yang membuat pernyataan



Muhammad Dinar, S.E., M. S
NIP.19591217 198702 1 001



Nursakinah
NIM 1494043052

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Tetapi (ikutilah Allah), Allahlah Pelindungmu, dan Dialah sebaik-baik Penolong” (QS. Al ‘Imran 3:150)

Dan bahwasanya seseorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah dia usahakannya. Dan bahwasanya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadaNya). (QS. An Najm : 39-40)

Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal, tetapi bangkit setiap kali kita jatuh (Confusius)

Karya sederhana ini ku persembahkan untuk kedua orang tuaku..
Sebagai bentuk ungkapan terima kasihku..
Atas segala do’a dan pengorbananmu selama ini..
Walau setumpuk kertas ini takkan bisa membalas jasamu..
Namun setidaknya, aku masih bisa melihat lekuk senyum bahagia dan bangga menghiasi wajah kalian..
Ayah, Ibu, Suami, dan Saudaraku..
Karena kalianlah saya bisa sampai di sini..
Dengan toga ini..
Kalianlah motivasi terbesarku..

ABSTRAK

NURSAKINAH, 2018. “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa.”. Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar. Dibimbing oleh Muh. Ihsan Said Ahmad, S.E., M.Si dan Muhammad Hasan, S.Pd., M.Pd

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian Deskriptif Kuantitatif dengan populasi sebanyak 32 guru ekonomi di SMA Negeri di Kabupaten Gowa. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, angket dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Karena semakin sering kompensasi diberikan maka kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mengajar tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Disebabkan karena indikator kebutuhan penghargaan berada pada kategori rendah yang dimana setiap guru mempunyai kecenderungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka lakukan itu ada artinya, serta bahwa mereka mempunyai kontribusi pada organisasi/lingkungan dimana mereka berada sehingga sedikit banyak harus diberikan penghargaan terhadap apa yang telah diberikan kepada sekolah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi finansial dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa. Meskipun secara simultan bauran kompensasi finansial yang terdiri dari tunjangan sertifikasi, tunjangan fungsional, dan tunjangan gaji ke-13 memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, namun dalam penelitian ini variabel motivasi mengajar hanya memberikan sedikit pengaruh terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa. Hal ini dikarenakan indikator kebutuhan penghargaan berada pada kategori rendah.

Kata kunci: Kompensasi Finansial, Motivasi Mengajar dan Kinerja Guru

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh kompensasi Finansial dan Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa” sesuai dengan harapan penulis, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Program Studi Pendidikan Ekonomi di Universitas Negeri Makassar.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak memperoleh saran, masukan serta bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H Husain Syam.,MTp selaku Rektor Universitas Negeri Makassar.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Azis, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar
3. Bapak Muh. Ihsan Said Ahmad, S.E., M.Si dan Bapak Muhammad Hasan, S.P., M.Pd masing-masing Pembimbing I dan II yang telah banyak meluangkan waktunya dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat penulis rampungkan.
4. Kepala sekolah, Guru, dan Staf SMA Negeri di Kabupaten Gowa, yang telah membantu dalam pengumpulan data selama penulisan skripsi ini.
5. Ucapan terima kasih yang teristimewa dan sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua saya tercinta H. Ajis Salam, S.Pd. I dan Maryam, S.Pd.I atas kasih sayang yang luar biasa, bimbingan serta semangat yang tak pernah luntur dan doa yang tidak pernah terputus yang membuat penulis lebih bersemangat untuk bisa mempersembahkan Toga kepada beliau. Semoga atas semua limpahan kasih sayangnya mendapatkan imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.,

6. Terkhusus suamiku tercinta Abidin Rasyid yang selalu mendukung, menjaga, menasehati, melindungi, mengayomi serta semua saudara sayayang selalu mendukung, mulai pertama mendaftar untuk masuk kedalam dunia perkuliahan. Yang memberikan motivasi kepada penulis agar tidak berhenti dan selalu berjuang untuk meraih kesuksesan sampai akhirnya penulis membuat dan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik,.
7. Sahabat penulis: Agusdayani, Feby Ramdhana, Lusita Sari, Irmayanti, Nurajianti Nasir dan mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2014 yang telah meluangkan banyak waktu dan selalu memberikan dukungan serta sebagai sumber penyemangat untuk penulis agar selalu bahagia.
8. Pihak SMA Negeri Kabupaten Gowa yang telah memberikan ilmu pada saat melaksanakan penelitian.
9. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam penulisan skripsi ini yang tidak sempat disebutkan satu persatu.

Seperti kata pepatah “*Tiada Gading Yang Tak Retak*”, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan, untuk itu penulis memohon kritik dan saran yang membangun dari semua pihak guna penyempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Amin yarobbal Alamin...

Wassalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarakatu.

Makassar, 2018

Penulis

Nursakinah

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang	1
2. Rumusan Masalah	4
3. Tujuan Penelitian	5
4. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR	7
1. Tinjauan Pustaka	7
2. Penelitian Terdahulu	17
3. Kerangka Pikir	20
4. Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	23
2. Variabel dan Desain Penelitian	23
3. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel	24
4. Populasi dan Sampel	27
5. Teknik Pengumpulan Data	29
6. Teknik Analisis Data	29
7. Analisis Regrei Berganda.....	32
8. Rumusan Hipotesis Statistik.....	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	34
2. Profil Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.....	35
3. Sekolah Menengah Atas Negeri yang ada di Kabupaten Gowa.....	36
4. Penyajian Data Penelitian.....	37
5. Pengolahan Uji Prasyarat	38
6. Analisis Statistik Deskriptif	41
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
A. Kesimpulan	62
B. Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Populasi Penelitian.....	28
2.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	30
3.	Daftar Sekolah Menengah atas Negeri Kabupaten Gowa.....	36
4.	Jumlah Responden Berdasarkan Sekolah	38
5.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial.....	39
6.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Mengajar.....	40
7.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru	40
8.	Distribusi Frekuensi Kompensasi Finansial Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa.....	41
9.	Penggolongan Kategori Kompensasi Finansial	42
10.	Analisis Deskriptif Indikator Insentif	42
11.	Analisis Deskriptif Indikator Tunjangan Sertifikasi	43
12.	Deskriptif Indikator Tunjangan Fungsional.....	43
13.	Deskriptif Indikator Tunjangan Gaji 13.....	44
14.	Distribusi Frekuensi Motivasi Mengajar Guru Ekonomi SMA Negeri di Gowa	45
15.	Penggolongan Kategori Motivasi Mengajar	45
16.	Analisis Deskriptif Indikator Kebutuhan Fisiologis	46
17.	Analisis Deskriptif Indikator Kebutuhan Akan Rasa Aman.....	46
18.	Analisis Deskriptif Indikator Kebutuhan Sosial	47
19.	Analisis Deskriptif Indikator Kebutuhan Penghargaan	48
20.	Analisis Deskriptif Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri.....	48

21. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa.....	49
22. Penggolongan Kategori Kinerja Guru.....	49
23. Analisis Deskriptif Indikator Kemampuan Membuat Perencanaan dan Persiapan Mengajar.....	50
24. Analisis Deskriptif Indikator Penguasaan Materi yang Diajarkan Kepada Peserta Didik.....	51
25. Analisis Deskriptif Indikator Penguasaan Metode dan Strategi Belajar	51
26. Analisis Deskriptif Indikator Pemberian Tugas-tugas kepada Peserta Didik	52
27. Analisis Deskriptif Indikator Kemampuan Mengelola Kelas	53
28. Analisis Deskriptif Indikator Kemampuan Melakukan Penilaian dan Evaluasi	53
29. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
30. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji T)	56
31. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji F)	57
32. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	58

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pikir.....	21
2.	Skema Desain Penelitian.....	24

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah merupakan institusi yang sangat berkaitan dengan upaya sadar pembentukan pribadi seseorang yang diharapkan selaras dengan tuntunan budaya manusia yang semakin tinggi. Peran sekolah sangat kompleks, bukan saja masukannya yang bervariasi, melainkan dari proses pembelajaran yang diselenggarakannya. Sekolah tidak akan menjadi baik dengan sendirinya, melainkan dengan proses peningkatan segala aspek yang ada di dalam sekolah.

Menjadi guru merupakan profesi yang penuh dengan tantangan, yang sering kali guru berhadapan dengan tuntutan kualitas profesi, amanah dari *stakeholders*, masyarakat, pemerintah atas keberhasilan pembelajaran akademis siswa dan menuntut kemampuan guru untuk menguasai empat kompetensi sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial.

Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah dalam meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru dengan melakukan reformasi setahap demi setahap. Menurut Barnawi dan Arifin (2012: 15) strategi untuk meningkatkan mutu pendidikan yang dilakukan oleh pemerintah sudah mencakup delapan poin yaitu (1) peningkatan kualifikasi; (2) sertifikasi; (3) peningkatan kompetensi; (4) pengembangan karir; (5) penghargaan dan perlindungan; (6) perencanaan kebutuhan akan guru; (7) tunjangan guru; (8) masalah tambahan. Adapun menurut Sa'ud (2010:77) pengembangan profesionalisme guru harus menjadi

perhatian global, karena guru memiliki tugas dan peran bukan hanya memberikan informasi-informasi ilmu pengetahuan dan teknologi melainkan juga membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetisi.

Salah satu usaha yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme guru yang berdampak pada meningkatkan kesejahteraan guru yaitu pemerintah telah melaksanakan program sertifikasi guru. Program sertifikasi ini merupakan salah satu upaya pemerintah dalam rangka implementasi dari Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) dan yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2007.

Menjadi guru yang sudah tersertifikasi harus memiliki kemampuan kreatif, kinerja mengajar yang baik dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sebagai pengajar maupun pendidik, mampu berinovatif dan motivasi tinggi sehingga dapat tercermin sebagai guru profesional yang menggambarkan kemampuan guru dalam proses pengajaran yang dilihat dari kinerjanya yang baik. Kinerja merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi sekolah, salah satu tantangan yang dihadapi instansi sekolah dalam mengelola seluruh guru-guru sertifikasi dan *non*-sertifikasi yaitu mendorong semangat kerja seluruh guru walaupun dalam predikatnya berbeda, sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal yang berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan, seperti halnya yang diungkapkan Mangkunegara (2010: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja mengajar guru merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan pembelajaran dalam pendidikan, sehingga kinerja perlu di upayakan untuk selalu ditingkatkan. Banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja hal ini sesuai dengan pendapat Davis (dalam Mangkunegara, 2010: 13) bahwa unsur-unsur yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Menurut Usman (2010: 250) menyebutkan bahwa motivasi seseorang ditentukan oleh intensitas motifnya (uang).

Adapun fenomena yang terjadi dilapangan hasil pengamatan penulis menunjukkan bahwa kinerja mengajar para guru itu relatif, ada guru yang sudah sertifikasi kinerjanya meningkat dan adapula yang kinerjanya sama saja tidak ada perubahan yang signifikan, selain itu ada pula guru yang belum sertifikasi tetapi kinerjanya memang sudah bagus karena adanya berbagai pengalaman atau sebaliknya.

Menurut Arum (2015), menyebutkan bahwa “Pada dasarnya banyak guru yang masih belum memiliki kompetensi ideal, misalnya guru yang sudah S2 sekaligus sudah tersertifikasi, tapi performa mengajar dan kinerjanya masih sama seperti saat belum menerima tunjangan”. Fenomena tersebut menunjukkan tingkat kompetensi para guru masih rendah dan mengandung arti bahwa pengelolaan proses belajar mengajar, pengembangan diri guru, motivasi dan kinerja mengajar masih perlu ditingkatkan mutunya, pembinaan, dan pengawasan.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan dikaji “**Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa**”.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian sebelumnya menggunakan objek penelitian yaitu semua orang atau pihak yang terlibat dalam program peningkatan kinerja melalui motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi dengan jumlah seluruh guru SMK Nusantara yaitu 105 orang. Sedangkan pada penelitian ini adalah semua guru yang mengajar pelajaran Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa sebanyak 32 guru dari 9 sekolah.
2. Pada penelitian lain dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara hanya meneliti di satu sekolah. Sedangkan pada penelitian ini terdapat sepuluh sekolah yakni SMA Negeri di Kabupaten Gowa.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan dalam latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi mengajar terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa?

3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru Ekonomi di Kabupaten Gowa?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran mengenai permasalahan yang ada di lingkungan SMA Negeri di Kabupaten Gowa. Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi mengajar terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Bagi penulis

Untuk meningkatkan pemahaman penulis dalam upaya peningkatan kinerja para guru khususnya melalui kompensasi, motivasi mengajar supaya kedepannya dapat memberikan masukan sebagai pembekalan di masa depan.

2. Bagi sekolah

Untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja para guru melalui kompensasi finansial dan motivasi mengajar.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan dasar untuk melakukan penelitian berikutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR

A. Tinjauan Pustaka

1. Kompensasi Finansial

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan satu hal yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja guru walaupun bukan satu-satunya. Masalah kompensasi merupakan hal yang berkaitan dengan aspek kesejahteraan guru. Pemberian kompensasi merupakan salah satu proses yang kompleks tetapi penting bagi pegawai manapun. Pentingnya kompensasi bagi guru sangat berpengaruh terhadap perilaku dan hasil kerjanya, sedangkan bagi lembaga pendidikan kompensasi mencerminkan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki.

Kompensasi harus mempunyai dasar logika, rasional dan dapat dipertahankan karena menyangkut faktor emosional dari sudut pandang seorang guru. Apabila guru memandang kompensasi yang diterimanya tidak memadai maka semangat dan kinerjanya akan menurun. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima sesuai dengan apa yang telah dilakukan maka kepuasan kerja, semangat dan kinerja gurupun akan meningkat. Guru dalam melaksanakan tugasnya agar semangat perlu adanya pemicu salah satunya yaitu balas jasa yang mereka terima sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan untuk lembaga pendidikan.

Menurut Malayu (2000) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan perusahaan. Barang langsung disini maksudnya berupa

gaji, upah dan insentif. Sedangkan menurut Efendi (2005) kompensasi adalah “keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Berdasarkan pengertian kompensasi yang dikutip dari beberapa ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi guru adalah segala sesuatu yang diterima para guru atas hasil kerjanya sebagai imbalan balas jasa baik berupa finansial maupun bukan finansial guna terwujudnya tujuan pendidikan.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Mondy dalam Afifah (2011-23) bentuk dari kompensasi dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:

- 1) *Financial compensation* (kompensasi finansial) artinya kompensasi yang diterima dalam bentuk finansial seperti insentif, dan tunjangan-tunjangan yang meliputi upah, gaji, bonus, atau komisi.
- 2) *Non Financial Compensation* (kompensasi tidak langsung) adalah kompensasi yang diterima dalam bentuk non finansial, bukan berbentuk uang. Seperti Penghargaan atas kinerja, wewenang dan tanggung jawab.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Untuk mencapai keadilan dalam pemberian kompensasi maka ada beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penetapan kompensasi yaitu:

1. Pendidikan

Faktor latar belakang pendidikan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kompensasi karena berdasarkan latar belakang pendidikan dapat dijadikan sebagai tolak ukur pemberian kompensasi sesuai dengan jenjang pendidikan terakhir, antara guru yang lulusan sarjana dengan lulusan SMA, dapat terlihat perbedaan jumlah kompensasi yang diterima oleh guru.

2. Pengalaman

Pengalaman merupakan keadaan yang didapat seseorang dengan melihat dan merasakan langsung pekerjaan yang dihadapi, sehingga seseorang menjadi tahu, mengerti dan memahami seluk beluk pekerjaannya. Pengalaman ini berupa pengetahuan dalam hal pekerjaan hal ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kompensasi. Sehingga dapat dilihat antara guru yang berpengalaman dengan yang kurang berpengalaman.

3. Tanggungan

Tanggungan merupakan beban yang harus dipikul oleh pegawai. Tanggungan ini dapat dijadikan penentuan kompensasi, penetapan tanggungan yang diberikan suatu organisasi biasanya ditetapkan melalui kebijakan organisasi tersebut. Sekolah akan memberikan dasar pertimbangan dalam pemberian kompensasi kepada guru yang mempunyai tanggungan keluarga besar.

4. Kemampuan lembaga pendidikan.

Kemampuan sekolah merupakan hal yang harus dipertimbangkan, karena aktivitas didalam lembaga pendidikan antara yang satu dengan yang lain saling berhubungan apalagi jika di sekolah swasta.

5. Keadaan Ekonomi.

Berhubungan dengan ongkos hidup, dimana penetapan kompensasi melalui penentuan batas minimal biaya hidup guru sesuai dengan ketentuan yang berlaku di sekolah.

2. Motivasi Mengajar

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu alasan agar orang (bawahan) mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan apa yang diharapkan (Husaini, 2010: 249). Schermerhorn, dalam Winardi (2004: 2) menyatakan bahwa motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan untuk menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu, yang menjadi sebab timbulnya tingkat arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.

Sementara itu, Luthans (2008: berpendapat bahwa motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kekurangan kegiatan kehidupan atau kebutuhan jiwa atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku/tekad yang mengarah pada suatu tujuan atau dorongan. Dengan demikian, maka motivasi mengajar guru adalah serangkaian daya penggerak yang ada pada guru yang menjadi menjadi sebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal

mengajar yang dapat dilihat dari; 1) prestasi; 2) pengakuan; 3) pekerjaan itu sendiri, dan; 4) tanggung jawab.

b. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Di bawah ini adalah aspek-aspek yang terdapat dalam motivasi kerja (Hasibuan, 2005), yaitu:

1) Aspek Aktif / Dinamis

Motivasi tampak sebagai suatu usaha yang positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Aspek Pasif / Statis

Motivasi tampak sebagai suatu kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk menggerakkan dan mengerahkan potensi sumber daya manusia ke arah tujuan yang diinginkan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Ada beberapa faktor-faktor yang menyebabkan motivasi kerja pada guru secara umum (Winardi, 2001) yaitu faktor *intrinsik* dan faktor *ekstrinsik*. Faktor yang berasal dari dalam diri (*intrinsik*) yaitu :

1) Keinginan

Terlepas dari kebutuhan atau perasaan takut yang dirasakan, dibelakang setiap tindakan individu yang dilaksanakan dengan tujuan tertentu, senantiasa terdapat keinginan tertentu baik yang disadari maupun yang tidak disadari dan menyebabkan individu bertindak dan melakukan suatu tindakan.

2) Kemampuan

Kapasitas-kapasitas biologikal yang diwarisi olehnya, baik secara mental maupun fisikal. Kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

3) Sumber-sumber daya

Individu mengeluarkan energinya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya karena manusia mendambakan kekuasaan, maka individu mengorbankan upayanya, waktunya dan sumber-sumber daya lainnya untuk memenuhi keinginannya

Faktor yang berasal dari luar diri (*ekstrinsik*) yaitu:

➤ Gaji

Suatu imbalan untuk pekerjaan yang dilaksanakan. Imbalan berupa gaji atau upah merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang dapat dicapai orang-orang melalui kegiatan bekerja.

➤ Promosi

Suatu usaha dari pemasaran dalam menginformasikan dan mempengaruhi orang atau pihak lain sehingga tertarik untuk melakukan sesuatu hal.

➤ Pujian

Karyawan akan senang menerima pengakuan apabila yang bersangkutan bekerja dengan baik. Pujian yang diberikan atasan justru akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

d. Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan uraian aspek-aspek dan teori motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa teori motivasi yang cocok digunakan dalam organisasi model Sumber Daya Manusia yaitu motivasi yang mampu memperhatikan situasi dan individu yang akan diberikan motivasi sehingga tepat sasaran. Dalam penelitian ini teori motivasi yang digunakan adalah teori Maslow. Berdasarkan berbagai teori tersebut konsep yang mendorong atau memotivasi guru akan tampak sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling dasar dan merupakan dorongan yang sangat kuat pada diri manusia karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya, misalnya kebutuhan makanan, minuman dan tempat beribadah.
2. Kebutuahan akan rasa aman merupakan kebutuhan pada tingkat kedua. Orang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup yang dianggap wajar. Bila kebutuhan akan akan rasa aman ini belum terpenuhi maka oranag akan merasa takut sekali akan kehilangan pekerjaan atau kehilangan pendapatannya.
3. Kebutuhan social sering juga disebut sebagai kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari suatu kelompok tertentu.
4. Kebutuhan penghargaan merupakan kebutuhan pada tingkat keempat. Orang mempunyai kecendrungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting,

bahwa apa yang mereka lakukan itu ada artinya, serta bahwa mereka mempunyai kontribusi pada organisasi/lingkungan dimana mereka berada.

5. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan pada tingkat yang paling tinggi dimana seseorang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah penting.

e. Mengajar

Mengajar dan belajar adalah dua aspek dari satu proses yang disebut pendidikan. Mengajar akan ada artinya apabila dapat merangsang atau menimbulkan kegiatan belajar bagi siswa. Dalam bahasa Inggris ada kata *teaching* dan ada kata *Instruction* yang selama ini diartikan “mengajar” sebagai kata kerja dan “pengajaran” sebagai kata benda.

William dan Wingo dalam Sahabuddin (2007:12-13) mengemukakan definisi mengajar, yaitu definisi tradisional, diartikan sebagai proses memberikan kepada pelajar pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menguasai mata-mata pelajaran yang telah ditentukan. Sedangkan Hartwig Schroder dalam Sahabuddin (2007:13) mengartikan “mengajar sebagai prosedur mewariskan pengalaman dengan tujuan menyebabkan belajar berlangsung”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa mengajar adalah suatu hal yang sifatnya dinamis dan sangat erat hubungannya dengan manusia karena mengajar adalah proses membimbing, mengatur, menciptakan kondisi yang ada di lingkungan anak didik sehingga dapat melakukan kegiatan belajar.

Ciri-ciri mengajar yang baik dalam Sahabuddin (2007:58-61) antara lain sebagai berikut:

- Kecakapan membimbing belajar
- Ramah dan simpatik
- Berencana dengan baik
- Kerjasama
- Memberi saran dan anjuran
- Demokrasi
- Merangsang
- Memperhitungkan pengalaman masa lampau siswa
- Progresif
- Mendiagnosis kesulitan-kesulitan
- Memberi kebebasan pada anak-anak

3. Kinerja Guru

a. Pengertian kinerja guru

Menurut Clewes (2003: 69-85) menyatakan bahwa “The lecturer or teacher performance is an important factor. The students are the prime evaluator of the teacher performance” (performa dosen atau guru merupakan faktor penting, para siswa adalah evaluator utama dari kinerja guru). Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran (Supardi, 2014: 23).

Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran (Uno, 2014: 86). Menurut Sudarmi (2013:45-47) mendefinisikan

“kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan”. Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005). Menurut Hadiyanto dan Subiyanto (2003: 8) dijelaskan bahwa iklim pembelajaran yang kondusif antara lain dapat mendukung: (1) interaksi yang bermanfaat di antara peserta didik, (2) memperjelas pengalaman-pengalaman guru dan peserta didik, (3) menumbuhkan semangat yang memungkinkan kegiatan-kegiatan di kelas berlangsung dengan baik, dan (4) mendukung saling pengertian antara guru dan peserta didik.

Menurut Nguni, (2006: 145- 177) menyatakan bahwa “teachers who are satisfied with their job are more enthusiastic and interested in devoting more energy and time to student achievement” (guru yang puas dengan pekerjaan mereka lebih antusias dan tertarik untuk mencurahkan lebih banyak energi dan waktu dengan prestasi akademik siswa).

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja seorang guru tidak muncul dengan sendirinya akan tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Schuler dalam Amaliah (2014:10) berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

- 1) Kualitas kerja, baik buruknya kinerja seseorang dapat dinilai berdasarkan kualitas pekerjaannya.
- 2) Kuantitas kerja, kinerja seseorang dapat dinilai dari kuantitas hasil kerja seseorang. Semakin banyak kuantitas kerja seseorang, menunjukkan bahwa semakin baik kinerjanya.
- 3) Kerjasama, bahwa seseorang yang memiliki kinerja yang baik, memiliki kepandaian menjalin kerjasama dengan koleganya, bawahannya, dan juga dengan pimpinanya.
- 4) Pengetahuan tentang pekerjaan, tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat diamati dari pengetahuan seseorang tentang pekerjaan yang dilakukannya. Semakin baik pengetahuan seseorang tentang pekerjaannya, akan semakin baik pulalah kinerjanya.

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang menjadi lebih baik untuk pencapaian mutu/kualitas dalam dunia pendidikan.

4. Penelitian Terdahulu

- a. Afifah (2011:32) dengan judul penelitiannya “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru (Studi kasus pada SMK Nusantara)”. Hasil penelitiannya menunjukkan dalam uji F (simultan) bahwa motivasi, kompensasi, dan pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi kinerja guru dengan nilai sig F $0,000 < 0,1$ dan nilai

F_{hitung} sebesar 18,976. Hasil uji t (parsial) motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja guru dengan nilai $sig\ t\ 0,025 < 0,1$ dan nilai t_{hitung} 2,310, pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi kinerja guru dengan nilai $sig\ t\ 0,000 < 0,1$ dan nilai t_{hitung} sebesar 4,49. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi, kompensasi, dan pengembangan karya secara simultan mempengaruhi kinerja guru namun secara parsial hanya variabel motivasi dan pengembangan karir yang mempengaruhi kinerja guru.

- b. Yensy (2010:46) dengan judul penelitiannya “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara*”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: 1) Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMAN 2 Argamakmur Bengkulu Utara ($R^2 = 45,6$ persen); 2) Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru di SMAN 2 Argamakmur Bengkulu Utara ($\alpha = 5$ persen, $r = 0,488$); 3) Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru di SMAN 2 Argamakmur Bengkulu Utara.
- c. Yesmira Syamra (2016) dengan judul penelitiannya “*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata di kota Padang*”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa (1) Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri Pariwisata di kota Padang. Besarnya pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja guru sebesar 51%. Hal ini berarti dengan adanya peningkatan kompensasi finansial guru maka akan meningkatkan

motivasi kerja guru. (2) Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Pariwisata di kota Padang. Besarnya pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja guru secara langsung sebesar 11.02% sedangkan besarnya pengaruh kompensasi finansial secara tidak langsung terhadap kinerja guru sebesar 12.23%. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan kompensasi finansial yang memuaskan baik secara langsung maupun tidak langsung akan meningkatkan kinerja guru SMK Negeri Pariwisata di kota Padang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik di sekolah. (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Pariwisata di kota Padang, dimana besarnya pengaruh tersebut secara langsung sebesar 26.41%. (4) Kompensasi finansial dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri Pariwisata di kota Padang. Pengaruh kedua variabel ini dalam penelitian terhadap kinerja berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini mengindikasikan tinggi rendahnya kompensasi finansial, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

- d. Budi Azwar (2013) dengan judul penelitiannya “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa (1) Terdapat hubungan yang kuat antara variabel kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. (2) Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. (3) Besarnya koefisien determinasinya adalah sebesar 0,521, mengandung

pengertian bahwa kontribusi variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat adalah 52,1 persen. Sedangkan 47,9 persen (100% - 52,1%) dipengaruhi oleh variabel lain.

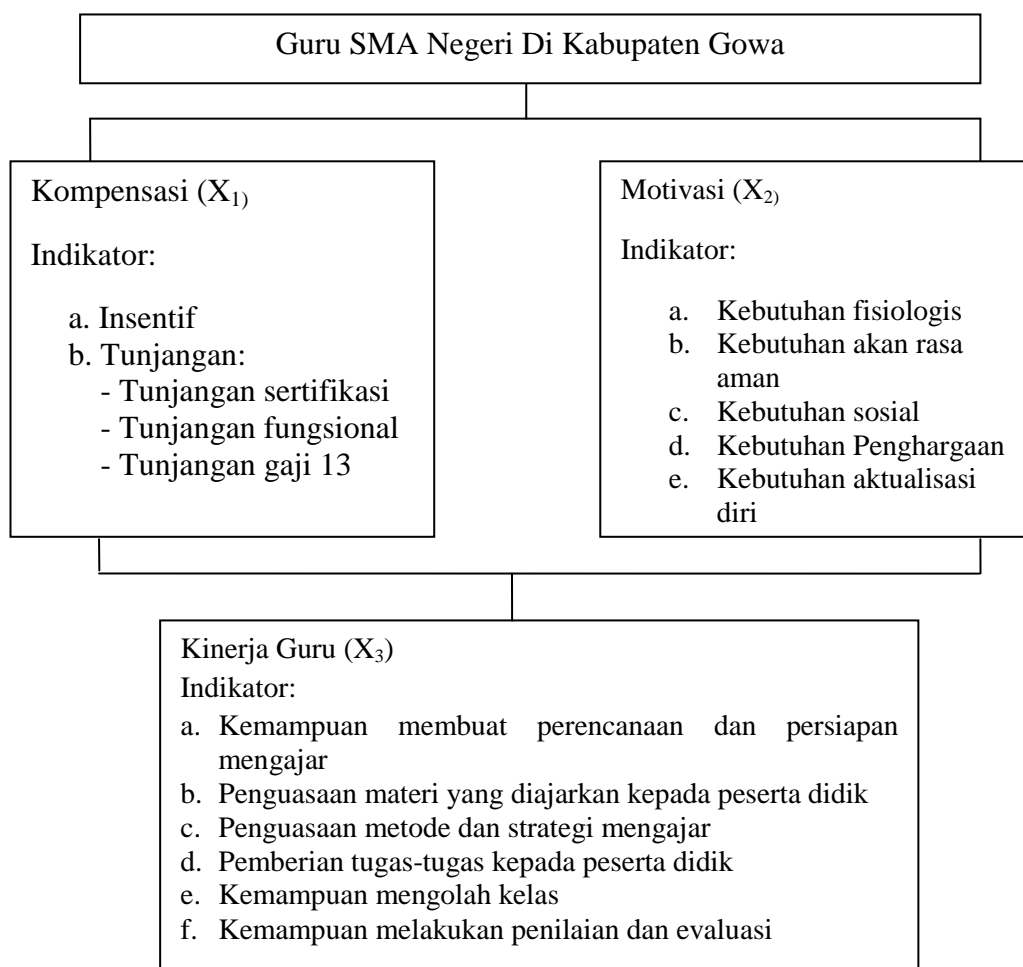
B. Kerangka Pikir

Pendidikan merupakan investasi sumber daya manusia jangka panjang. Apalagi pada era globalisasi ini pendidikan menjadi sangat penting dan diprioritaskan. Pendidikan juga merupakan proses penyadaran terhadap tindakan manusia dimana dia hidup. Kesadaran itu semakin diperkuat sehingga terjadi partisipasi dalam kehidupan bersama, pendidikan menjadi salah satu faktor maju atau mundurnya sebuah Negara, salah satu komponen terpenting dalam pendidikan ialah guru, guru sebagai aktor penting dalam proses pembelajaran memegang peran penting dalam peningkatan hasil belajar peserta didik dan peran penting guru yang paling nampak dilihat dan dirasakan oleh peserta didik ini adalah dalam hal proses pelaksanaan pembelajaran yang meliputi pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode pembelajaran.

Di samping itu kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam membuat perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor pendukung seperti motivasi dan kompensasi finansial sebagai faktor penunjang. Namun keadaan berbeda yang dimana kompensasi yang diterima.

Oleh karena itu guru harus perlu mendapat perhatian supaya memberikan dorongan atau semangat motivasi karena dari situlah mereka memperoleh tunjangan tambahan selain dari gaji pokok.

Pada bagian ini akan disajikan kerangka pikir yang menjadi acuan bagi peneliti agar penelitian ini lebih terarah. Untuk lebih jelasnya sebagai berikut:



Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir.

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 :Diduga kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa.

H2 :Diduga motivasi mengajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa.

H3 :Diduga kompensasi finansial dan motivasi mengajar secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif yang dimana digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel. Dipilihnya jenis penelitian kuantitatif, karena melalui penelitian ini ingin mendapat gambaran tentang kompensasi, motivasi mengajar serta kinerja guru ekonomi di lingkungan SMA Negeri di Kabupaten Gowa, juga ingin mendapatkan gambaran mengenai pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang ditetapkan.

B. Variabel dan Desain Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah:

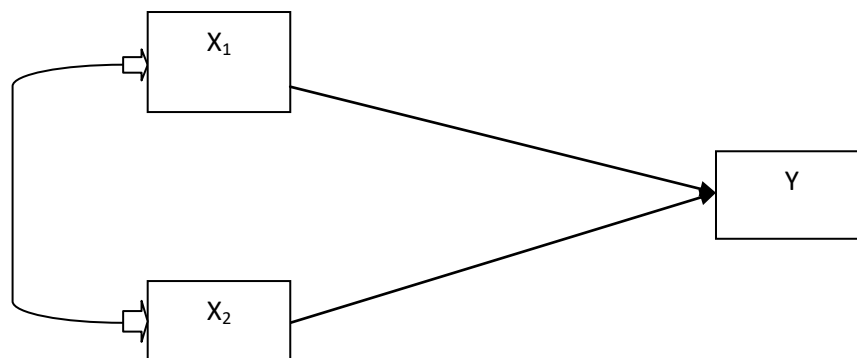
- a. Kompensasi berfungsi sebagai variabel bebas (*independent Variable*), diberi notasi (X_1).
- b. Motivasi mengajar sebagai variabel bebas (*independent Variable*), diberi notasi (X_2).
- c. Kinerja guru sebagai variabel terikat (*dependent variable*), diberi notasi (Y).

2. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan langkah-langkah penelitian yang dimulai dari tahap awal yaitu persiapan sampai pada akhir penulisan hasil. Sesuai dengan topik pada penelitian ini, penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menganalisis pengaruh kompensasi dan

motivasi mengajar terhadap kinerja guru ekonomi di SMA Negeri Kabupaten Gowa.

Lebih jelas penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Desain Penelitian

Keterangan:

X_1 = Kompensasi Finansial

X_2 = Motivasi Mengajar

Y = Kinerja Guru

C. Definisi Operasional variabel dan pengukuran variabel

1. Definisi operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan terikat, dimana antara variabel satu dengan variabel lain saling mempengaruhi. Variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial dan motivasi mengajar, sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah kinerja guru Ekonomi.

Berikut ini adalah definisi operasional yang akan digunakan sebagai acuan pembuatan kuesioner:

- a) Indikator kompensasi finansial (X_1) adalah kompensasi yang diterima dalam bentuk finansial seperti insentif, dan tunjangan. Indikator kompensasi finansial terdiri atas dua yang dikemukakan Mondy dalam Afifah (2011: 13) yaitu insentif dan tunjangan. Insentif termasuk dalam pembuatan kisi-kisi dan soal, pengawasan dan pemeriksaan. Tunjangan terbagi atas (1) Tunjangan sertifikasi yaitu tunjangan yang diberikan kepada guru yang memiliki sertifikasi pendidik/ sudah sertifikasi, (2) Tunjangan fungsional adalah tunjangan dari pusat untuk guru PNS baik negeri maupun swasta, (3) Tunjangan gaji ke-13 yaitu gaji yang diberikan menjelang anak-anak sekolah memasuki tahun pembelajaran baru, yakni bulan Juli. Gaji ke-13 ini meliputi gaji pokok, tunjangan jabatan, dan tunjangan lain. Dengan kata lain, gaji ke-13 PNS berjumlah sama seperti yang biasa diterima setiap bulannya.
- b) Indikator motivasi mengajar (X_2) adalah segala sesuatu yang dapat mendorong atau meningkatkan semangat kerja seseorang dalam bertindak untuk mencapai apa yang diinginkan. Motivasi mengajar dapat diukur dengan lima indikator yang dikemukakan Abraham Maslow (2010: 13) yaitu (1) Kebutuhan fisik. Yang dimaksud dengan kebutuhan fisik dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan sarana dan prasarana. (2) Kebutuhan rasa aman. Yang dimaksud dengan kebutuhan rasa aman dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan perlindungan diri. (3) Kebutuhan sosial. Yang dimaksud dengan kebutuhan sosial dalam penelitian ini adalah diterima dalam kelompok dan bekerjasama, (4) Kebutuhan penghargaan. Yang dimaksud dengan kebutuhan penghargaan adalah prestasi, pemilikan, dan kebebasan. (5) Kebutuhan

aktualisasi diri. Yang dimaksud dengan kebutuhan aktualisasi diri dalam penelitian ini adalah dorongan untuk memenuhi kebutuhan harga diri dan keinginan untuk mengembangkan potensi diri.

c) Indikator kinerja guru ekonomi (Y) adalah keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan peran dan tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik. Kinerja guru dapat diukur dengan tiga indikator, yang dikemukakan Rachmawati (2013:18-19) yaitu :

- Guru sebagai pengajar. Yang dimaksud dengan guru sebagai pengajar dalam penelitian ini adalah guru mampu membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang diajarkan kepada peserta didik.
- Guru sebagai pembimbing. Yang dimaksud dengan guru sebagai pembimbing adalah mampu menguasai metode dan strategi mengajar, mampu memberikan tugas-tugas kepada peserta didik.
- Guru sebagai administrator kelas. Yang dimaksud dengan guru sebagai administrator kelas dalam penelitian ini adalah mampu mengelola kelas dan mampu melakukan penilaian dan evaluasi.

2. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel penelitian menggunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang diberikan langsung kepada masing-masing Guru ekonomi SMA Negeri yang berada di Kabupaten Gowa. Kuesioner penelitian mengacu pada model skala Likert yang merupakan jenis skala untuk mengukur variabel penelitian seperti sikap, pendapat, dan persepsi sosial

seseorang atau sekelompok orang dengan menggunakan kategori jawaban sebagai berikut:

- 1) Sangat setuju (bobot 5)
- 2) Setuju (bobot 4)
- 3) Ragu-ragu (bobot 3)
- 4) Tidak setuju (bobot 2)
- 5) Sangat tidak setuju (bobot 1)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2012:117-118) menyatakan bahwa populasi adalah: ”Wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sementara sampel didefinisikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang mengajar mata pelajaran ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa dan jumlah guru ekonomi yang ada di Kabupaten Gowa sebanyak 32 guru dari 10 sekolah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. populasi penelitian

No	Nama Sekolah	PNS	Honorar
1	SMA Negeri 1 Gowa	4	0
2	SMA Negeri 2 Gowa	3	0
3	SMA Negeri 3 Gowa	3	0
4	SMA Negeri 6 Gowa	2	2
5	SMA Negeri 8 Gowa	2	2
6	SMA Negeri 9 Gowa	1	1
7	SMA Negeri 10 Gowa	2	2
8	SMA Negeri 14 Gowa	2	0
9	SMA Negeri 20 Gowa	3	1
10	SMA Negeri 22 Gowa	1	1
Total		32	

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa 2018

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang diambil sebagai sumber data mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, menurut Sugiyono (2013:122) sampling jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan guru yang rata-rata berasal dari ilmu kependidikan 23 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 9 honorar.

E. Teknik Pengumpulan data

Adapun teknik pengumpulan data ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.
2. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberi beberapa item pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden atau konsumen.
3. Dokumentasi. Dokumentasi yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), cerita, biografi, peraturan, kebijakan.

F. Tehnik Analisis Data

1. Uji Instrumen Angket

Sebelum instrument angket digunakan dalam penelitian maka instrumen tersebut diuji dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas mendapatkan petunjuk mengenai mutu penelitian.

- a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan bekeaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Dengan rumus yang dikemukakan Riduwan (2013:217).

$$r_{hitung} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

keterangan:

r_{hitung} = koefisien korelasi

x = jumlah skor item

y = jumlah skor total

n = jumlah responden

b. Uji Reabilitas

Apabila dari tahap uji validitas sudah dinyatakan valid alat pengumpulannya, maka selanjutnya uji reabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data (instrumen) yang digunakan. Menurut Riduwan (2013:220) “uji realibitas instrument dilakukan dengan rumus *alpha*”. Metode mencari reabilitas internal yaitu menganalisis reabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran, rumus yang digunakan adalah *alpha*.

Untuk mengetahui koefisien korelasinya signifikan atau tidak digunakan distribusi (Tabel r) untuk $\alpha = 0,05$ atau $\alpha = 0,01$ dengan derajat kebebasan ($dk = n-2$). Kemudian membuat keputusan membandingkan r_{11} dengan r_{tabel} . Adapun kaidah keputusan: jika $r_{11} > r_{tabel}$ berarti realibitas dan $r_{11} < r_{tabel}$ berarti tidak realibitas.

2. Uji Persyaratan

Setelah memperoleh data hasil penelitian maka terlebih dahulu diuji dengan menggunakan uji persyaratan sebelum dianalisis.

a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik merupakan jenis analisis data yang dimaksudkan untuk mengungkapkan atau mendeskripsikan keadaan atau karakteristik masing-masing variabel penelitian secara tunggal dengan menggunakan analisis distribusi frekuensi, persentase dan rata-rata (mean), Standar Deviasi (SD).

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Hasil pengukuran pada ketiga variabel yaitu variabel kompensasi finansial, motivasi mengajar, dan kinerja guru Ekonomi disajikan dengan menggunakan analisis deskriptif diantaranya rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), frekuensi terbanyak (*mode*), simpangan baku (*standard deviation*).

Selanjutnya dilakukan analisis inferensial yaitu dengan melakukan uji korelasi sederhana dan korelasi ganda. Sebelum melakukan uji inferensial maka dilakukan pengujian persyaratan analisis yaitu dengan melakukan uji normalitas dan homogenitas antara variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 21. Berikut ini disajikan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012:257).

Tabel 2. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	0,00 – 0,199
0,20 - 0,399	0,20 - 0,399
0,40 – 0,599	0,40 – 0,599
0,60 – 0,799	0,60 – 0,799
0,80 – 1,000	0,80 – 1,000

Sumber : Sugiyono (2012:257)

Untuk menguji hipotesis signifikansi r , maka dilakukan dengan uji-t, yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:257) dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = korelasi

n = jumlah sampel

t = nilai t yang dihitung

G. Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh kompensasi finansial dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru Ekonomi dengan menggunakan rumus $Y' = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$.

H. Rumusan Hipotesis Statistik

1. Uji T

Uji statistic pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel dependen. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan menilai nilai signifikan yang dibandingkan dengan nilai α (0,05) dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika nilai $\text{sig} < \alpha$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $\text{sig} > \alpha$ maka H_0 diterima

2. Uji F

Uji statistik F adalah pada umumnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji ini dilakukan

dengan membandingkan nilai signifikan dengan nilai α (0,05) dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika nilai $\text{sig} < \alpha$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $\text{sig} > \alpha$ maka H_0 diterima

3. Identifikasi Determinasi (R^2)

Identifikasi determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Kabupaten Gowa

Kabupaten Gowa terletak dibagian selatan Provinsi Sulawesi Selatan dengan luas wilayah 1.883,33 km² atau setara dengan 3,02 persen luas Provinsi Sulawesi Selatan. Keadaan geografisnya digolongkan kedalam daerah berdimensi dua, terdiri atas dataran tinggi seluas 80,17 persen yang meliputi kecamatan Parangloe, Manuju, Tinggimoncong, Tombolo, Pao-pao, Parigi, Bungaya, Bontolempangan, Tompobulu dan Kecamatan Biringbulu serta dataran rendah seluas 19,83 persen yang terdiri dari 9 kecamatan yaitu kecamatan Bontonompo, Bontonompo Selatan, Bajeng, Bajeng Barat, Pallangga, Barombong, Somba Opu dan Kecamatan Pattallassang. Kabupaten yang berada pada bagian Provinsi Sulawesi Selatan ini berbatasan dengan 7 Kabupaten/Kota lain. Kabupaten Gowa berada pada 12°38,6' bujur timur dari Kutub Utara. Sedangkan letak wilayah 13° 15,17' bujur Timur dan 5°5' hingga 5°34,7' lintang selatan dari Jakarta. Luas wilayah kabupaten Gowa adalah 1,883,33 km² atau sama dengan 30,1 persen dari luas wilayah Provinsi Sulawesi Selatan. Wilayah Kabupaten Gowa sebagian besar berupa dataran tinggi berbukit-bukit, yaitu sekitar 72,26 persen, sedangkan 27,74 persen berupa dataran rendah dengan topografi tanah yang datar.

Dilihat dari jumlah penduduk, kabupaten Gowa termasuk kabupaten terbesar ketiga di Sulawesi Selatan setelah kota Makassar dan kabupaten Bone, penduduk kabupaten Gowa tercatat sebesar 594,423 jiwa. Persebaran penduduk di

kabupaten Gowa pada 18 kecamatan bervariasi. Bila dilihat dari kelompok umur, penduduk anak-anak (usia 0-14 tahun) jumlahnya mencapai 31,12 persen, seangkan penduduk usia produktif mencapai 63,18 persen dan penduduk usia lanjut 5,70 persen dari jumlah penduduk di kabupaten Gowa. Dan dilihat dari jenis kelamin terdapat 293,956 atau 49,45 persen laki-laki serta 300,467 atau 50,55 persen perempuan.

2. Profil Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa

Dinas pendidikankabupaten Gowa merupakan salah satu perangkat daerahdilingkungan pemerintahan yang mana pembentukan sesudah organisasi dan tata kerjanya diatur dalam peraturan Daerah Sulawesi Selatan. Dinas pendidikan sebagai instansi yang telah menangani urusanpendidikan telah melaksanakan berbagai program/kegiatan dengan alokasi anggaran pada tahun ajaran 2013 sebesar Rp. 78.036047.737 dan terealisasi 91,05 persen dari alokasi anggaran. Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kelancaran program/kegiatan pada dinas pendidikan olahraga dan pemuda kabupaten Gowa, dialokasikan anggaran program belanja tidak langsung melalui kegiatan belanja pegawai dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 446.846.462.108 dan terealisasi 87,50 persen di alokasi anggaran.

Kepala Dinas : Dr. Salam, M.Pd

Alamat : Jl. Mesjid Raya No.20 Sungguminasa

Kode Pos : 92161

Kab/Ktmdy : Kabupaten Gowa

Provinsi : Sulawesi Selatan

Telepon : (0411) 867774, 865195

Fax : (0411)881631

3. Sekolah Menengah Atas Negeri yang ada di Kabupaten Gowa

Kabupaten Gowa memiliki 9 kecamatan dan 14 diantara kecamatan tersebut terdapat Sekolah Menengah Atas Negeri, Selanjutnya dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini :

Tabel 3. Daftar Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Gowa

No	NSPN	Nama Sekolah	Alamat	Kecamatan
1	40301034	SMA Negeri 1 Gowa	Jl. Andi Mallombassarang No.1 A Pandang	Somba Opu
2	403011141	SMA Negeri 2 Gowa	Jl. Penidikam Bajeng	Bajeng
3	40301018	SMA Negeri 3 Gowa	Jl. Tamalayang	Bontonompo
4	40301033	SMA Negeri 6 Gowa	Jl. Malino KM.40 Parang, Lanna	
5	40301074	SMA Negeri 8 Gowa	Jl. Malino, Romang Lompoa,	Bontomarannu
6	403013217	SMA Negeri 9 Gowa	Jl. Baso Dg Ngawing, Mangngalli	Pallangga
7	40313497	SMA Negeri 10 Gowa	Jl. Mustafa Dg Bunga BTN Samata Indah	Somba Opu
8	40314425	SMA Negeri 14 Gowa	Jl. Poros Malino Km 2 Batang Kaluku	Somba Opu
9	69762670	SMA Negeri 20 Gowa	Julubori	Pallangga
10	69939808	SMAN 22 Gowa	Barombong-Moncombalang	Barombong

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa

Berdasarkan tabel tersebut terdapat 10 sekolah Menengah Atas Negeri yang ada di Kabupaten Gowa. Objek penelitian yang dilakukan adalah guru-guru

Pendidikan ekonomi yang ada di SMA Negeri Kabupaten Gowa. Penelitian ini mengambil guru-guru pendidikan ekonomi sebagai objek penelitian karena peneliti ingin mengetahui kinerja guru-guru pendidikan ekonomi yang ada di Kabupaten Gowa.

B. Penyajian Data Penelitian

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Gowa terkhusus pada Sekolah Menengah Atas Negeri. Objek penelitian ini adalah guru-guru pendidikan ekonomi yang ada di SMAN di Kabupaten Gowa. Penelitian ini juga dilaksanakan dengan melakukan penyebaran angket pada guru pendidikan ekonomi pada tanggal 15 Oktober sampai 30 November 2018 pada masing-masing Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Gowa. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Jumlah Responden Berdasarkan Sekolah:

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru Pendidikan Ekonomi	
		PNS	Honorer
1	SMA Negeri 1 Gowa	4	0
2	SMA Negeri 2 Gowa	3	0
3	SMA Negeri 3 Gowa	3	0
4	SMA Negeri 6 Gowa	2	2
5	SMA Negeri 8 Gowa	2	2
6	SMA Negeri 9 Gowa	1	1
7	SMA Negeri 10 Gowa	2	2
8	SMA Negeri 14 Gowa	2	0
9	SMA Negeri 20 Gowa	3	1
10	SMA Negeri 22 Gowa	1	1
JUMLAH		32	

Sember: Data Primer yang diolah, 2018

Jumlah responden dari penyebaran anget ini adalah 32 orang guru pendidikan ekonomi termasuk guru PNS dan tenaga Honorer dari keseluruhan Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Gowa.

2. Pengolahan Uji Prasyarat

a. Uji Validitas

Validasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dengan kata lain data mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto 2002:160) peneliti melakukan uji coba instrumen dengan subjek sebanyak 32 guru pada 54 item pernyataan. Selanjutnya

untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen valid atau tidak, maka dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dan skor total. Jika nilai total *pearson correlation* $> 0,632$ maka dikatakan valid dan jika nilai korelasi $< 0,632$ dikatakan tidak valid. Teknik korelasi yang digunakan yaitu teknik korelasi regresi linear berganda.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk apaat digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 1998:170) tinggi rendahnya koefisien reliabilitas diperoleh dengan menggunakan teknik korelasi. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *Crobach's Alpha*, dimana standar yang dikatakan reliabel atau handal jika memiliki koefisien sama Crobach's Alpha dengan 0,50 atau lebih. Selanjutnya penulis tidak memasukkan item soal yang tidak valid dan seterusnya peneliti melakukan uji realibilitas terhadap variabel X1, variabel X2 dan Y dan hasil uji reliabilitas pada item soal yang valid dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,911	18

Sumber: olahan data primer SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 5 hasil uji reliabilitas variabel X_1 terlihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,911 yaitu lebih besar dari 0,50. Berdasarkan ketentuan tersebut maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan *Reliabel*.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Mengajar

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,943	18

Sumber: olahan data primer SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 6 hasil uji reliabilitas variabel X_2 terlihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,943 yaitu lebih besar dari 0,50. Berdasarkan ketentuan tersebut maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan *Reliabel*.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,941	18

Sumber: olahan data primer SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 7 hasil uji reliabilitas variabel Y terlihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,941 yaitu lebih besar dari 0,50. Berdasarkan ketentuan tersebut maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan *Reliabel*.

Berdasarkan uji reliabilitas diatas, dapat dikatakan bahwa seluruh item reliabel. Ini dapat dilihat dari keseluruhan item pernyataan memiliki *Cronbach Alphadiatas* nilai *Cronbach Alphastanar* yaitu 0,50. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa semua item-item pengukuran variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

C. Analisis Statistik Deskriptif

1. Deskriptif variabel Kompensasi Finansial

Kompensasi guru adalah segala sesuatu yang diterima paraguru atas hasil kerjanya sebagai imbalan balas jasa baik berupa finansial maupun bukan finansial guna terwujudnya tujuan pendidikan. Sehingga diperoleh nilai minimum sebesar 87, nilai maksimum sebesar 57, mean sebesar 78,81 dan standar deviasi sebesar 9,576. Adapun distribusi frekuensi kompensasi finansial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Kompensasi Finansial Guru Ekonomi
SMANegeri di Kabupaten Gowa

No	Interval	Frekuensi	Presentasi (%)	Kategori
1	57-63	5	15,06	Sangat tidak setuju
2	64-70	1	3,01	Tidak setuju
3	71-77	1	3,01	Cukup setuju
4	78-84	13	40,05	Setuju
5	85-91	12	37,05	Sangat setuju
Jumlah		32	100	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan data dari tabel 8 maka dapat dibuatkan tabel tingkat penggolongan yang dilakukan oleh Hadi, sehingga diperoleh hasil seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Penggolongan Kategori Kompensasi Finansial

No	Nilai Interval kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	≥ 87	12	37,5	Tinggi
2	69-86	14	43,75	Sedang
3	≤ 69	6	18,75	Rendah
Jumlah		32	100	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan data yang diperoleh dari angket variabel kompensasi finansial maka dapat diketahui bahwa kompensasi finansial berada pada kategori sedang sebanyak 14 responden atau setara dengan 43,75 persen dilihat dari indikator insentif, tunjangan sertifikasi, tunjangan fungsional dan tunjangan gaji 13. Untuk mengetahui tingkat kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa berdasarkan indikator kompensasi finansial maka akan dijabarkan sebagai berikut:

1) Deskriptif Indikator Insentif

Dilakukan penggolongan kategori indikator variabel menggunakan rumus Hadi, maka diperoleh hasil seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 10. Analisis Deskriptif Indikator Insentif

No	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	≥ 25	11	34,37	Tinggi
2	18-24	16	50,00	Sedang
3	≤ 18	5	15,62	Rendah
Jumlah		32	100	

Sumber: Hasil Olah angket 1, 2, 3, 4 dan 5

Berdasarkan data yang diperoleh dari kompensasi finansial pada indikator insentif diperoleh nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 25, mean sebesar 31,75 dan standar deviasi sebesar 3,312. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa indikator insentif berada pada kategori sedang dengan responden sebanyak 16 guru ekonomi atau setara dengan 50,00 persen.

2) Deskriptif Indikator Tunjangan Sertifikasi

Dilakukan penggolongan kategori indikator variabel menggunakan rumus Hadi, maka diperoleh hasil seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 11. Analisis Deskriptif Indikator Tunjangan Sertifikasi

No	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	≥ 19	12	37,5	Tinggi
2	15-18	16	50,00	Sedang
3	≤ 15	4	12,5	Rendah
Jumlah		32	100	

Sumber: Hasil Olah angket 6,7,8 dan 9

Berdasarkan data yang diperoleh dari kompensasi finansial pada indikator tunjangan sertifikasi diperoleh nilai minimum sebesar 13, nilai maksimum sebesar 20, mean sebesar 17,13 dan standar deviasi sebesar 2,012. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator tunjangan sertifikasi berada pada kategori sedang dengan responden sebanyak 16 guru ekonomi atau setara dengan 50,00 persen.

3) Deskriptif Indikator Tunjangan Fungsional

Dilakukan penggolongan kategori indikator variabel menggunakan rumus Hadi, maka diperoleh hasil seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 12. Analisis Deskriptif Indikator Tunjangan Fungsional

No	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	≥ 25	0	0,00	Tinggi
2	18-24	25	78,12	Sedang
3	≤ 18	7	21,87	Rendah
Jumlah		32	100	

Sumber: Hasil Olah angket 10,11,12 dan 13

Berdasarkan data yang diperoleh dari kompensasi finansial pada indikator tunjangan fungsional diperoleh nilai minimum sebesar 14, nilai maksimum sebesar 24, mean sebesar 21,88 dan standar deviasi sebesar 3,545. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator tunjangan fungsional berada pada kategori sedang dengan responden sebanyak 25 guru ekonomi atau setara dengan 78,12 persen.

4) Deskriptif Indikator Tunjangan Gaji 13

Dilakukan penggolongan kategori indikator variabel menggunakan rumus Hadi, maka diperoleh hasil seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 13. Analisis Deskriptif Indikator Tunjangan Gaji 13

No	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	≥ 19	27	84,32	Tinggi
2	17-18	0	0,00	Sedang
3	≤ 17	5	15,62	Rendah
Jumlah		32	100	

Sumber: Hasil Olah angket 14,15,16,17 dan 18

Berdasarkan data yang diperoleh dari kompensasi finansial pada indikator tunjangan gaji 13 diperoleh nilai minimum sebesar 14, nilai maksimum sebesar 20, mean sebesar 18,06 dan standar deviasi sebesar 1,366. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator tunjangan gaji 13 berada pada kategori tinggi dengan responden sebanyak 27 guru ekonomi atau setara dengan 84,32 persen.

2. Deskriptif Variabel Motivasi Mengajar

Mengajar adalah suatu hal yang sifatnya dinamis dan sangat erat hubungannya dengan manusia karena mengajar adalah proses membimbing, mengatur, menciptakan kondisi yang ada di lingkungan anak didik sehingga dapat melakukan kegiatan belajar. Sehingga diperoleh nilai minimum sebesar 65, nilai

maksimum sebesar 90, mean sebesar 77,53 dan standar deviasi sebesar 8,894.

Adapun distribusi frekuensi motivasi mengajar dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Motivasi Mengajar Guru Ekonomi SMA Negeri di Gowa

No	Interval	Frekuensi	Presentasi (%)	Kategori
1	65-71	13	40,07	Sangat tidak setuju
2	72-77	5	15,06	Tidak setuju
3	78-83	0	0,00	Cukup setuju
4	84-89	13	40,06	Setuju
5	90-95	1	3,01	Sangat setuju
Jumlah		32	100	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan data dari tabel 14 maka dapat dibuatkan tabel tingkat penggolongan yang dilakukan oleh Hadi, sehingga diperoleh hasil seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 15. Penggolongan Kategori Motivasi Mengajar

No	Nilai Interval Kelas	Frekuensi	Presentasi (%)	Kategori
1	≥ 86	13	40,62	Tinggi
2	69-85	12	37,5	Sedang
3	≤ 69	7	21,87	Rendah
Jumlah		32	100	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan data yang diperoleh dari angket motivasi mengajar maka dapat diketahui bahwa motivasi mengajar berada pada kategori tinggi sebanyak 13 responden atau setara dengan 40,62 persen dilihat dari indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi.

Untuk mengetahui tingkat motivasi mengajar guru ekonomi SMA Negeri di kabupaten Gowa berdasarkan indikator motivasi mengajar maka akan dijabarkan sebagai berikut:

1) Deskriptif Indikator Kebutuhan Fisiologis

Dilakukan penggolongan kategori indikator variabel menggunakan rumus Hadi, maka diperoleh hasil seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 16. Analisis Deskriptif Indikator Kebutuhan Fisiologis

No	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	≥ 19	15	46,82	Tinggi
2	15-18	16	50,00	Sedang
3	≤ 15	1	3,12	Rendah
Jumlah		32	100	

Sumber: Hasil Olah angket 1,2,3 dan 4

Berdasarkan data yang diperoleh dari angket motivasi mengajar pada indikator kebutuhan fisiologis diperoleh nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 20, mean sebesar 16,56 dan standar deviasi sebesar 23,109. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator kebutuhan fisiologis berada pada kategori sedang dengan responden sebanyak 16 guru ekonomi atau setara dengan 50,00 persen.

2) Deskriptif Indikator Kebutuhan Akan Rasa Aman

Dilakukan penggolongan kategori indikator variabel menggunakan rumus Hadi, maka diperoleh hasil seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 17. Analisis Deskriptif Indikator Kebutuhan Akan Rasa Aman

No	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	≥ 20	1	3,12	Tinggi
2	16-19	24	75,00	Sedang
3	≤ 16	7	21,87	Rendah
Jumlah		32	100	

Sumber: Hasil Olah angket 5,6,7 dan 8

Berdasarkan data yang diperoleh dari angket motivasi mengajar pada indikator kebutuhan akan rasa aman diperoleh nilai minimum sebesar 15, nilai

maksimum sebesar 20, mean sebesar 17,91 dan standar deviasi sebesar 1,940. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator kebutuhan akan rasa aman berada pada kategori sedang dengan responden sebanyak 24 guru ekonomi atau setara dengan 75,00 persen.

3) Deskriptif Indikator Kebutuhan Sosial

Dilakukan penggolongan kategori indikator variabel menggunakan rumus Hadi, maka diperoleh hasil seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 18. Analisis Deskriptif Indikator Kebutuhan Sosial

No	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	≥ 15	32	100,00	Tinggi
2	11-14	0	0,00	Sedang
3	≤ 11	0	0,00	Rendah
Jumlah		32	100	

Sumber: Hasil Olah angket 9,10,11 dan 12

Berdasarkan data yang diperoleh dari angket motivasi mengajar pada indikator kebutuhan akan rasa aman diperoleh nilai minimum sebesar 10, nilai maksimum sebesar 15, mean sebesar 12,72 dan standar deviasi sebesar 2,129. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator kebutuhan sosial berada pada kategori tinggi dengan responden sebanyak 32 guru ekonomi atau setara dengan 100,00 persen.

4) Deskriptif Indikator Kebutuhan Penghargaan

Dilakukan penggolongan kategori indikator variabel menggunakan rumus Hadi, maka diperoleh hasil seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 19. Analisis Deskriptif Indikator Kebutuhan Penghargaan

No	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	≥ 20	0	0,00	Tinggi
2	16-19	0	0,00	Sedang
3	≤ 16	32	100,00	Rendah
Jumlah		32	100	

Sumber: Hasil Olah angket 13,14 dan 15

Berdasarkan data yang diperoleh dari angket motivasi mengajar pada indikator kebutuhan penghargaan diperoleh nilai minimum sebesar 14, nilai maksimum sebesar 20, mean sebesar 17,91 dan standar deviasi sebesar 2,022. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator kebutuhan penghargaan berada pada kategori rendah dengan responden sebanyak 32 guru ekonomi atau setara dengan 100,00 persen.

5) Deskriptif Indikator Kebutuhan aktualisasi Diri

Dilakukan penggolongan kategori indikator variabel menggunakan rumus Hadi, maka diperoleh hasil seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 20. Analisis Deskriptif Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri

No	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	≥ 14	14	43,75	Tinggi
2	10-13	17	53,12	Sedang
3	≤ 10	1	3,12	Rendah
Jumlah		32	100	

Sumber: Hasil Olah angket 16,17 dan 18

Berdasarkan data yang diperoleh dari angket motivasi mengajar pada indikator kebutuhan aktualisasi diri diperoleh nilai minimum sebesar 6, nilai maksimum sebesar 15, mean sebesar 12,44 dan standar deviasi sebesar 1,950. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator kebutuhan aktualisasi diri berada

pada kategori sedang dengan responden sebanyak 17 guru ekonomi atau setara dengan 53,12 persen.

3. Deskriptif Variabel Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran. Sehingga diperoleh nilai minimum sebesar 65, nilai maksimum sebesar 90, mean sebesar 82,44 dan standar deviasi sebesar 6,701. Adapun distribusi frekuensi kinerja guru dapat dilihat pada tabel 22 sebagai berikut:

Tabel 21. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa

No	Interval	Frekuensi	Presentasi (%)	Kategori
1	65-71	3	9,04	Sangat tidak setuju
2	72-77	5	15,06	Tidak setuju
3	78-83	1	3,01	Cukup setuju
4	84-89	22	68,07	Setuju
5	90-95	1	3,01	Sangat setuju
Jumlah		32	100	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan data dari tabel 21 maka dapat dibuatkan tabel tingkat penggolongan yang dilakukan oleh Hadi, sehingga diperoleh hasil seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 22. Penggolongan Kategori Kinerja Guru

No	Nilai Interval Kelas	Frekuensi	Presentasi (%)	Kategori
1	≥ 89	1	3,25	Tinggi
2	76-88	25	78,12	Sedang
3	≤ 76	6	18,75	Rendah
	Jumlah	32	100	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan data yang diperoleh dari angket kinerja guru maka dapat diketahui bahwa kinerja guru berada pada kategori sedang sebanyak 25 responden atau setara dengan 78,12 persen dilihat dari indikator menguasai bahan yang akan diajarkan, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media/sumber pelajaran dan menguasai landasan-landasan kependidikan.

Untuk mengetahui tingkat kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa berdasarkan indikator kinerja guru maka akan dijabarkan sebagai berikut:

1) Deskriptif Indikator Kemampuan Membuat Perencanaan dan Persiapan Mengajar

Dilakukan penggolongan kategori indikator variabel menggunakan rumus Hadi, maka diperoleh hasil seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 23. Analisis Deskriptif Indikator Kemampuan Membuat Perencanaan dan Persiapan Mengajar

No	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	≥ 20	14	43,75	Tinggi
2	17-19	13	9,37	Sedang
3	≤ 17	5	15,62	Rendah
Jumlah		32	100	

Sumber: Hasil Olah angket 1,2,3 dan 4

Berdasarkan data yang diperoleh dari angket kinerja guru pada indikator menguasai bahan yang akan diajarkan diperoleh nilai minimum sebesar 16, nilai maksimum sebesar 20, mean sebesar 18,53 dan standar deviasi sebesar 1,481. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator kebutuhan menguasai bahan yang akan diajarkan pada kategori tinggi dengan responden sebanyak 14 guru ekonomi atau setara dengan 43,75 persen.

2) Deskriptif Indikator Penguasaan Materi yang Diajarkan Kepada Peserta Didik

Dilakukan penggolongan kategori indikator variabel menggunakan rumus Hadi, maka diperoleh hasil seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 24. Analisis Deskriptif Indikator Penguasaan Materi yang Diajarkan kepada Peserta Didik

No	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	≥ 14	21	61,62	Tinggi
2	12-13	9	28,12	Sedang
3	≤ 12	2	6,25	Rendah
Jumlah		32	100	

Sumber: Hasil Olah angket 5, 6 dan 7

Berdasarkan data yang diperoleh dari angket kinerja guru pada indikator penguasaan materi yang diajarkan kepada peserta didik diperoleh nilai minimum sebesar 11, nilai maksimum sebesar 15, mean sebesar 13,41 dan standar deviasi sebesar 1,073. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator peserta didik berada pada kategori tinggi dengan responden sebanyak 21 guru ekonomi atau setara dengan 61,62persen.

3) Deskriptif Indikator Penguasaan Metode dan Strategi Belajar

Dilakukan penggolongan kategori indikator penguasaan metode dan strategi belajar menggunakan rumus Hadi, maka diperoleh hasil seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 25. Analisis Deskriptif Indikator Penguasaan Metode dan Strategi Belajar

No	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	≥ 15	14	43,75	Tinggi
2	12-14	16	50,00	Sedang
3	≤ 12	2	6,25	Rendah
Jumlah		32	100	

Sumber: Hasil Olah angket 8,9 dan 10

Berdasarkan data yang diperoleh dari angket kinerja guru pada indikator penguasaan metode dan strategi belajar diperoleh nilai minimum sebesar 10, nilai maksimum sebesar 15, mean sebesar 13,88 dan standar deviasi sebesar 1,385. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator mengelola program belajar mengajar berada pada kategori sedang dengan responden sebanyak 16 guru ekonomi atau setara dengan 50,00 persen.

4) Deskriptif Indikator Pemberian Tugas-tugas kepada Peserta Didik

Dilakukan penggolongan kategori indikator variabel menggunakan rumus Hadi, maka diperoleh hasil seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 26. Analisis Deskriptif Indikator Pemberian Tugas-tugas kepada Peserta Didik

No	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	≥ 14	11	34,37	Tinggi
2	12-13	17	53,12	Sedang
3	≤ 12	4	12,5	Rendah
Jumlah		32	100	

Sumber: Hasil Olah angket 11,12 dan 13

Berdasarkan data yang diperoleh dari angket kinerja guru pada indikator pemberian tugas-tugas kepada peserta didik diperoleh nilai minimum sebesar 9, nilai maksimum sebesar 15, mean sebesar 12,97 dan standar deviasi sebesar 1,307. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pemberian tugas-tugas kepada peserta didik berada pada kategori sedang dengan responden sebanyak 17 guru ekonomi atau setara dengan 53,12 persen.

5) Deskriptif Indikator Kemampuan Mengelola Kelas

Dilakukan penggolongan kategori indikator kemampuan mengelola kelas menggunakan rumus Hadi, maka diperoleh hasil seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 27. Analisis Deskriptif Indikator Kemampuan Mengelola Kelas

No	Nilai	Frekuensi	Persentasi (%)	Kategori
1	≥ 15	22	68,75	Tinggi
2	13-14	3	9,37	Sedang
3	≤ 13	2	31,87	Rendah
Jumlah		32	100	

Sumber: Hasil Olah angket 14,15 dan 16

Berdasarkan data yang diperoleh dari angket kinerja guru pada indikator kemampuan mengelola kelas diperoleh nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 15, mean sebesar 14,19 dan standar deviasi sebesar 1,281. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator kemampuan mengelola kelas berada pada kategori tinggi dengan responden sebanyak 22 guru ekonomi atau setara dengan 68,75 persen.

6) Deskriptif Indikator Kemampuan Melakukan Penilaian dan Evaluasi

Dilakukan penggolongan kategori indikator melakukan penilaian dan evaluasi menggunakan rumus Hadi, maka diperoleh hasil seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 28. Analisis Deskriptif Indikator Kemampuan Melakukan Penilaian dan Evaluasi

No	Nilai	Frekuensi	Persentasi (%)	Kategori
1	≥ 10	24	75,00	Tinggi
2	8-9	7	6,25	Sedang
3	≤ 8	1	3,12	Rendah
Jumlah		32	100	

Sumber: Hasil Olah angket 17 dan 18

Berdasarkan data yang diperoleh dari angket kinerja guru pada indikator kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi diperoleh nilai minimum sebesar 6, nilai maksimum sebesar 10, mean sebesar 9,47 dan standar deviasi sebesar 1,016. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator kemampuan melakukan penilaian

dan evaluasi berada pada kategori tinggi dengan responden sebanyak 24 guru ekonomi atau setara dengan 75,00 persen.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Hipotesis merupakan jawaban sementara berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan teori-teori yang telah diuji. Oleh karena itu hipotesis harus diuji kebenarannya secara empirik. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda.

Tabel 29. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36,887	5,215		7,073	,000
Kompensasi Finansial	,740	,111	1,058	6,677	,000
Motivasi Mengajar	-,165	,119	-,219	-1,384	,177

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 30 maka diperoleh nilai a sebesar 36,887, koefisien X1 sebesar 0,740 dan X2 sebesar (-0,165) sehingga apabila dimasukkan dalam persamaan diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 36,887 + 0,740X_1 + (-0,165)X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 36,887 menunjukkan kompensasi finansial dan motivasi mengajar sama dengan

nol maka kinerja guru akan tetap memiliki nilai sebesar 36,887. Dengan kata lain apabila tidak terdapat variabel lain yang mendukung maka kinerja guru akan tetap memiliki nilai sebesar 36,887. Koefisien kompensasi finansial sebesar 0,740 menunjukkan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) kompensasi finansial sebesar 1% maka akan menambah pengaruh kinerja guru sebesar 0,740. Sedangkan nilai koefisien regresi motivasi mengajar sebesar -0,165 dan bernilai negatif yang berarti apabila variabel motivasi mengajar turun sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu kinerja guru akan tetap naik sebesar 0,165.

d. Analisis Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel *independen* dan variabel *dependen*. Adapun hasil dari pengujian tersebut juga akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji T pada dasarnya menunjukkan apakah variabel bebas yang digunakan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh kompensasi finansial (X1) dan motivasi mengajar (X2) secara parsial terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa.

Tabel 30. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,887	5,215		7,073	,000
	Kompensasi Finansial	,740	,111	1,058	6,677	,000
	Motivasi Mengajar	-,165	,119	-,219	-1,384	,177

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan perhitungan uji secara parsial pada tabel 30 maka diketahui bahwa nilai t pada variabel X1 sebesar 6,677 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H1 diterima. Artinya, kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Adanya pengaruh positif ditunjukkan oleh kompensasi finansial mengidentifikasi bahwa semakin sering kompensasi finansial diberikan maka semakin tinggi kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa.

Berdasarkan perhitungan uji secara parsial pada tabel 30 maka diketahui bahwa nilai t pada variabel X2 sebesar 1,384 dengan nilai signifikan sebesar 0,177, karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka H2 ditolak. Artinya, motivasi mengajar tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 31. Uji Signifikan Parsial (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1085,937	2	542,969	51,468	,000 ^b
	Residual	305,938	29	10,550		
	Total	1391,875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Mengajar, Kompensasi Finansial

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel diperoleh nilai F sebesar 51,468 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka model layak (*gooness of fit*). Artinya H2 ditolak dan H1 diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi finansial dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru ekonomi SMANegeri di Kabupaten Gowa.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Identifikasi determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen.

Tabel 32. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,883 ^a	,780	,765	3,248

a. Predictors: (Constant), Motivasi Mengajar, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan data dari tabel 32 menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,765 atau 76,5%. Hal ini berarti 76,5% variabel dependen yaitu kinerja guru yang bisa dijelaskan oleh variasi variabel independen yaitu kompensasi finansial dan motivasi mengajar. Sedangkan sisanya sebesar 23,5% dijelaskan oleh indikator-indikator lain yang tidak diteliti. *Standart Error of estimate* (SEE) sebesar 3,248 dengan kata lain semakin kecil nilai SEE maka akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, maka pada bagian selanjutnya akan dikemukakan mengenai pembahasan yang berfokus pada hasil pengajuan hipotesis yang akan memberikan jawaban atas perumusan masalah dalam penelitian ini.

a. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Karena

semakin sering kompensasi diberikan maka kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa akan semakin meningkat.

Hal ini didukung oleh penelitian Astuti (2010:80) yang menyatakan bahwa “kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru”. Artinya kinerja dapat meningkat dengan baik bila diiringi dengan pemberian kompensasi yang adil. Temuan penelitian ini diperkuat oleh Rachmawati (2013:16) yang mengemukakan bahwa “kinerja akan meningkat dan berhasil apabila seseorang atau kelompok orang dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu bila kompensasi diberikan secara benar para guru atau pegawai akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuannya, dengan demikian jelaslah bahwa pemberian kompensasi yang adil terhadap guru dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa.

b. Pengaruh Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mengajar tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Disebabkan karena indikator kebutuhan penghargaan berada pada kategori rendah yang dimana setiap guru mempunyai kecenderungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka lakukan itu ada artinya, serta bahwa mereka mempunyai kontribusi pada organisasi/lingkungan dimana mereka berada sehingga sedikit banyak harus diberikan penghargaan terhadap apa yang telah diberikan kepada sekolah.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afifah (2011:32) dengan judul penelitiannya “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru (Studi kasus pada SMK Nusantara)”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan pengembangan karya secara simultan mempengaruhi kinerja guru namun secara parsial hanya variabel motivasi yang mempengaruhi kinerja guru. Dikemukakan juga oleh Hasibuan (2012: 121) yang mengatakan “tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

c. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi finansial dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa.

Meskipun secara simultan bauran kompensasi finansial yang terdiri dari tunjangan sertifikasi, tunjangan fungsional, dan tunjangan gaji ke-13 memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, namun dalam penelitian ini variabel motivasi mengajar hanya memberikan sedikit pengaruh terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa. Hal ini dikarenakan indikator kebutuhan penghargaan berada pada kategori rendah.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yensy (2010:46) dengan judul penelitiannya “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2

Argamakmur Bengkulu Utara”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, 1) Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMAN 2 Argamakmur Bengkulu Utara; 2) Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru di SMAN 2 Argamakmur Bengkulu Utara; 3) Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru di SMAN 2 Argamakmur Bengkulu Utara. Hal ini juga didukung oleh Hasibuan (2012:141) yang menyatakan bahwa “motivasi sangat penting untuk dimiliki, karena inilah yang akan menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dihasilkan beberapa temuan penelitian sebagai berikut:

1. Variabel independen kompensasi finansial (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil regresi linear berganda memperlihatkan bahwa secara parsial variable kompensasi finansial bernilai 0,740 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 yang telah ditentukan, sehingga variabel tersebut signifikan dalam mempengaruhi kinerja guru.
2. Variabel independen motivasi mengajar (X2) tidak pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan regresi linear berganda memperlihatkan bahwa secara parsial variable motivasi mengajar bernilai - 0,165 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0,05 yang telah ditentukan, sehingga variable tersebut tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja guru.
3. Secara simultan variable (X1) dan (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen kinerja guru (Y), SMA Negeri di Kabupaten Gowa karena dipengaruhi oleh indikator-indikator variabel kompensasi finansial dan motivasi mengajar.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka terdapat beberapa saran diajukan dalam penelitian ini yakni:

1. Bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian yang sejenis disarankan tidak hanya diteliti faktor kompensasi finansial dan motivasi mengajar, tetapi hendaknya dipertimbangkan juga faktor-faktor yang lain yang mempengaruhi kinerja gurur seperti kompetensi.
2. Bagi kepala sekolah hendaknya memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi agar lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Bagi guru hendaknya selalu termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya untuk menjadi guru profesional.

L

A

M

P

I

R

A

N

Kisi-kisi Instrument Program Kompensasi Finansial (XI)

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	NOMOR ITEM
Kompensasi Finansial	➤ Kompensasi langsung	▪ Insentif	1,2,3,4,5
	➤ Tunjangan	▪ Tunjangan sertifikasi	6,7,8,9
		▪ Tunjangan fungsional	10,11,12,13
		▪ Tunjangan gaji 13	14,15,16,17,18

Kisi-kisi Instrumen Motivasi Mengajar (X2)

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	NOMOR ITEM
MOTIVASI	➤ Kebutuhan fisiologis	▪ Kebutuhan akan sarana dan prasarana	1,2,3,
	➤ Kebutuhan akan rasa aman	▪ Kebutuhan akan perlindungan diri	4,5,6,7,8
		▪ Diterima dalam kelompok/berteman	9,10,11,
	➤ Kebutuhan Sosial	▪ Bekerjasama	
		▪ Prestasi	12,13
		▪ Pemilikan kebebasan	
	➤ Kebutuhan Penghargaan	▪ Dorongan untuk memenuhi kebutuhan harga diri	14,15,16
	➤ Kebutuhan aktualisasidiri	▪ Keinginan untuk mengembangkan kanpotensi diri	17,18,

Kisi-Kisi Instrument Kinerja Guru (Y)

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	NOMOR ITEM
Kinerja Guru	➤ Gurusebagai pengajar	▪ Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar	1,2,3,4,
		▪ Penguasaan materi yang diajarkan kepada peserta didik	5,6,7
	➤ Gurusebagai pembimbing	▪ Penguasaan metode dan strategi mengajar	8,9,10,
	➤ Gurusebagai administrator kelas	▪ Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik	11,12,13,
		▪ Kemampuan mengelolah kelas	14,15,16,
		▪ Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi	17,18

ANGKET PENELITIAN UJI COBA

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI SMA NEGERI

DIKABUPATEN GOWA

Nama Guru :
Nama Sekolah :
Kecamatan :
Tanggal Pengisian Angket :
Status Guru :
Golongan Dalam Jabatan :

PETUNJUK ANGKET

1. Mohon angket diisi oleh bapak/ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.
2. Jawaban untuk nomor 1-50 berbentuk pernyataan dengan cara memberikan tanda check list (✓) pada alternatif jawaban yang tersedia.
3. Saya mengucapkan terima kasih kepada bapak/ ibu dosen atas partisipasinya guna mensukseskan penelitian ini.

Daftar Pernyataan dan Kemungkinan Jawaban

Berikan tanda silang (X) pada salah satu kemungkinan jawaban yang telah disediakan dengan ketentuan sebagai berikut: **SS = sangat setuju, S = setuju, CS = Cukup Setuju, TS = tidak setuju, STS = sangat tidak setuju.**

INSTRUMEN VARIABEL KOMPENSASI FINANSIAL (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Pemberian kompensasi dalam pembuatan kisi-kisi					
2	Adanya pembagian kompensasi dalam soal					
3	Adanya pembagian kompensasi bila bekerja di hari libur					
4	Adanya pembagian kompensasi dalam pengawasan dan pemeriksaan					
5	Pemberian tunjangan sertifikasi untuk guru yang telah memiliki sertifikat pendidik.					
6	Memberikan kompensasi bila guru harus bekerja di hari libur					
7	Saya merasa puas dengan kompensasi yang saya terima					
8	Guru diberi tunjangan sebagai wali kelas					
9	Sekolah memberikan kompensasi bila guru bertugas di luar tugas rutin (misal: panitia,)					
10	Tunjangan fungsional berpengaruh terhadap kinerja guru					
11	Adanya tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok					
12	Kepala sekolah memberikan pengakuan atas prestasi kerja Bapak/Ibu					
13	Kepala sekolah memberikan penghargaan atas prestasi kerja Bapak/Ibu					
14	Rekan kerja Bapak/Ibu memberikan pengakuan atau penghargaan atas prestasi kerja Bapak/Ibu					
15	Rekreasi yang diselenggarakan sekolah membantu menghilangkan kepenatan dan kejenuhan dalam bekerja					
16	Kompensasi dari pihak sekolah membuat saya lebih bersemangat dalam mengajar					
17	Pemberian kompensasi di sekolah bagi yang berprestasi akan mendorong guru untuk mengajar lebih baik dan produktif					
18	Guru diberikan tunjangan khusus/tunjangan daerah dalam melaksanakan tugas di daerah					

MOTIVASI MENGAJAR (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	ST	CS	TS	STS
1	Memiliki keinginan yang besar untuk selalu tetap bekerja dan mengajar					
2	Sekolah tempat mengajar mempunyai sarana dan prasarana yang cukup memadai					
3	Fasilitas sekolah mendukung pekerjaan					
4	Merasa menjadi bagian dari sekolah di tempat saya mengajar					
5	Alasan utama tetap mengajar di sekolah ini adalah karena loyalitas terhadap sekolah					
6	Kepala sekolah menunjukkan sedikit ketertarikan/kepedulian terhadap semua guru di sekolah					
7	Rekan guru dapat mendorong saya untuk bekerja dengan baik					
8	Jika ada masalah dalam pekerjaan, saya mendapat dukungan moril dari rekan guru					
9	Merasakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif					
10	Rekan guru bersikap baik dan menyenangkan					
11	Rekan guru memberikan solusi dalam menghadapi masalah					
12	Hasil mengajar selalu dinilai secara positif oleh kepala sekolah					
13	Adanya aktualisasi diri dalam PBM					
14	Merasa senang menjadi seorang guru, karena profesi guru mendatangkan rasa keberhasilan					
15	Dengan menjadi seorang pengajar, idealisme dapat terealisasi					
16	Pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi akan memberi motivasi kepada guru yang lainnya					
17	Dalam bekerja/mengajar, ingin lebih berprestasi daripada guru-guru lainnya.					
18	Memiliki keinginan yang besar untuk selalu tetap bekerja dan mengajar.					

KINERJA GURU EKONOMI (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Mengorganisir program dan membuat program pengajaran					
2	Dalam merencanakan pengajaran, guru Ekonomi menyusun rencana pengajaran kearah pencapaian kompetensi hasil pembelajaran					
3	Penyusunan perencanaan pengajaran memperhatikan kondisi kelas dan kondisi siswa.					
4	Rencana pengajaran memasukan rencana penggunaan media dan sumber pengajaran					
5	Penyusunan rencana pengajaran mencakup rencana penilaian hasil belajar					
6	Penyajian bahan pengajaran disajikan secara rinci dan disertai contoh-contoh yang relevan					
7	PBM diselenggarakan dengan menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pengajaran.					
8	Mempelajari materi sebelum diajarkan kepada siswa					
9	Metode pengajaran yang digunakan dalam PBM sesuai dengan prosedur dan prinsip penggunaan metode					
10	Tugas yang diberikan kepada siswa sesuai dengan bahan dan tujuan pengajaran					
11	Membimbing siswa membuat rangkuman atau ringkasan					
12	Komunikasi yang dikembangkan dalam PBM ditujukan untuk menumbuh-kembangkan potensi siswa					
13	Memberikan tugas tambahan kepada siswa					
14	Siswa dilibatkan untuk berpartisipasi aktif dalam PBM					
15	Mampu mengolah kelas dengan baik dan benar					
16	Memberi penilaian secara adil dan proposional					
17	Penilaian dilakukan selama proses sampai akhir pembelajaran					
18	Evaluasi hasil belajar dilakukan secara periodik					

					Variabel Kompensasi finansial (X1)																		
No	Responden	Sekolah	Kecamatan	Status Guru	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Total
1	Muh Rusli	SMAN 1 Gowa	Somba Opu	PNS	5	4	2	3	5	2	3	5	3	5	3	4	4	4	5	4	5	2	68
2	Abd Rahman Sita, S.Pd.,M.Pd	SMAN 1 Gowa	Somba Opu	PNS	2	2	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	57
3	Ahmad Narohan	SMAN 1 Gowa	Somba Opu	PNS	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	82
4	Dasmawati, S.Pd	SMAN 1 Gowa	Somba Opu	PNS	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	74
5	Muhammad Ansar, S.Pd.,M.Pd	SMAN 2 Gowa	Bajeng	PNS	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	87
6	Rahmatia,S.Pd	SMAN 2 Gowa	Bajeng	PNS	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	87
7	Drs.Djumrah	SMAN 2 Gowa	Bajeng	PNS	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	87
8	Rostinah,S.Pd	SMAN 3 Gowa	Bontonopmo	PNS	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	84
9	Jospiar As, S.Pd	SMAN 3 Gowa	Bontonopmo	PNS	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	81
10	Abd Rahman Sita, S.Pd.,M.Pd	SMAN 3 Gowa	Bontonopmo	PNS	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	60
11	Drs Kaharuddin	SMAN 6 Gowa	Bontomarannu	PNS	4	5	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	61
12	Salmawati, S.E	SMAN 6 Gowa	Bontomarannu	PNS	5	2	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	80
13	Hasmawati, S.Pd	SMAN 6 Gowa	Bontomarannu	Honorar	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	87
14	Selviana,S.Pd	SMAN 6 Gowa	Bontomarannu	Honorar	4	2	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	79
15	Andi Anggun Setyawati	SMAN 8 Gowa	Bontomarannu	Honorar	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	87
16	Andi Nurisyanani Beta, S.Pd	SMAN 8 Gowa	Bontomarannu	Honorar	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	87
17	Masyita, S.E	SMAN 8 Gowa	Bontomarannu	PNS	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	87
18	Drs.Muhammad Haris Muslimin	SMAN 8 Gowa	Bontomarannu	PNS	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	87
19	Sudiadarma	SMA Negeri 9 Gowa	Pallangga	PNS	4	2	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	79
20	Anugrah Istiqamah Aljaatziyah	SMA Negeri 9 Gowa	Pallangga	Honorar	4	2	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	79
21	Seniwati, S.Pd.,M.Pd	SMA Negeri 10 Gowa	Somba Opu	PNS	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	87
22	Nurmianti, S.Pd	SMA Negeri 10 Gowa	Somba Opu	Honorar	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	87
23	Drs Baharuddin	SMA Negeri 10 Gowa	Somba Opu	PNS	4	2	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	79
24	Drs Muh Kadir	SMA Negeri 10 Gowa	Somba Opu	Honorar	5	4	3	5	5	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	79
25	Widiawati,S.Pd	SMA Negeri 14 Gowa	Somba Opu	PNS	5	4	3	5	5	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	79
26	Syamsul Bahri, S.Pd	SMA Negeri 14 Gowa	Somba Opu	PNS	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	60
27	Nurrahmadani, S.Pd	SMA Negeri 20 Gowa	Pallangga	Honorar	4	5	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	4	60
28	Indriana Syahar, S.Pd	SMA Negeri 20 Gowa	Pallangga	PNS	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	87
29	Drs Syaharuddin.,M.Pd	SMA Negeri 20 Gowa	Pallangga	PNS	5	4	3	5	5	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	79
30	Sri Anriani, S.Pd	SMA Negeri 20 Gowa	Pallangga	PNS	4	2	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	79
31	Drs Fitriani	SMA Negeri 22 Gowa	Barombong	PNS	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	87
32	Muh Reski, S.Pd	SMA Negeri 22 Gowa	Barombong	Honorar	4	2	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	79

No	Responden	Sekolah	Kecamatan	Status Guru	Variabel Motivasi Mengajar (X2)																	
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Muh Rusli	SMAN 1 Gowa	Somba Opu	PNS	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
2	Abd Rahman Sita, S.Pd.,M.Pd	SMAN 1 Gowa	Somba Opu	PNS	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
3	Ahmad Narohan	SMAN 1 Gowa	Somba Opu	PNS	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	Dasmawati, S.Pd	SMAN 1 Gowa	Somba Opu	PNS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	Muhammad Ansar, S.Pd.,M.Pd	SMAN 2 Gowa	Bajeng	PNS	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
6	Rahmatia,S.Pd	SMAN 2 Gowa	Bajeng	PNS	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
7	Drs.Djunrah	SMAN 2 Gowa	Bajeng	PNS	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
8	Rostinah,S.Pd	SMAN 3 Gowa	Bontonompo	PNS	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
9	Jospiar As, S.Pd	SMAN 3 Gowa	Bontonompo	PNS	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5
10	Abd Rahman Sita, S.Pd.,M.Pd	SMAN 3 Gowa	Bontonompo	PNS	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
11	Drs Kaharuddin	SMAN 6 Gowa	Bontomarannu	PNS	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
12	Salmawati, S.E	SMAN 6 Gowa	Bontomarannu	PNS	5	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4
13	Hasmawati, S.Pd	SMAN 6 Gowa	Bontomarannu	Honoror	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
14	Selviana,S.Pd	SMAN 6 Gowa	Bontomarannu	Honoror	5	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4
15	Andi Anggun Setyawati	SMAN 8 Gowa	Bontomarannu	Honoror	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
16	Andi Nurisyanani Beta, S.Pd	SMAN 8 Gowa	Bontomarannu	Honoror	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
17	Masyita, S.E	SMAN 8 Gowa	Bontomarannu	PNS	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
18	Drs.Muhammad Haris Muslimin	SMAN 8 Gowa	Bontomarannu	PNS	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
19	Sudiadarma	SMA Negeri 9 Gowa	Pallangga	PNS	5	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4
20	Anugrah Istiqamah Aljaatziyah	SMA Negeri 9 Gowa	Pallangga	Honoror	5	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3		3
21	Seniwati, S.Pd.,M.Pd	SMA Negeri 10 Gowa	Somba Opu	PNS	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
22	Nurmianti, S.Pd	SMA Negeri 10 Gowa	Somba Opu	Honoror	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
23	Drs Baharuddin	SMA Negeri 10 Gowa	Somba Opu	PNS	5	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4
24	Drs Muh Kadir	SMA Negeri 10 Gowa	Somba Opu	Honoror	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	5
25	Widiawati,S.Pd	SMA Negeri 14 Gowa	Somba Opu	PNS	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	5
26	Syamsul Bahri, S.Pd	SMA Negeri 14 Gowa	Somba Opu	PNS	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
27	Nurrahmadani, S.Pd	SMA Negeri 20 Gowa	Pallangga	Honoror	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
28	Indriana Syahar, S.Pd	SMA Negeri 20 Gowa	Pallangga	PNS	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
29	Drs Syaharuddin.,M.Pd	SMA Negeri 20 Gowa	Pallangga	PNS	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	5
30	Sri Anriani, S.Pd	SMA Negeri 20 Gowa	Pallangga	PNS	5	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4
31	Drs Fitriani	SMA Negeri 22 Gowa	Barombong	PNS	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
32	Muh Reski, S.Pd	SMA Negeri 22 Gowa	Barombong	Honoror	5	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4
					151	135	136	151	135	119	133	143	141	149	141	142	144	134	129	137	117	144

					Kinerja Guru Ekonomi (Y)																				
No	Responden	Sekolah	Kecamatan	Status Guru	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	Total		
1	Muh Rusli	SMAN 1 Gowa	Somba Opu	PNS	3	5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	5	3	3	65		
2	Abd Rahman Sita, S.Pd.,M.Pd	SMAN 1 Gowa	Somba Opu	PNS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72		
3	Ahmad Narohan	SMAN 1 Gowa	Somba Opu	PNS	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	76		
4	Dasmawati, S.Pd	SMAN 1 Gowa	Somba Opu	PNS	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72		
5	Muhammad Ansar, S.Pd.,M.Pd	SMAN 2 Gowa	Bajeng	PNS	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	87		
6	Rahmatia,S.Pd	SMAN 2 Gowa	Bajeng	PNS	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	87		
7	Drs.Djumrah	SMAN 2 Gowa	Bajeng	PNS	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	87		
8	Rostinah,S.Pd	SMAN 3 Gowa	Bontonompo	PNS	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90		
9	Jospiar As, S.Pd	SMAN 3 Gowa	Bontonompo	PNS	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	85		
10	Abd Rahman Sita, S.Pd.,M.Pd	SMAN 3 Gowa	Bontonompo	PNS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72		
11	Drs Kaharuddin	SMAN 6 Gowa	Bontomarannu	PNS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	73		
12	Salmawati, S.E	SMAN 6 Gowa	Bontomarannu	PNS	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	85		
13	Hasmawati, S.Pd	SMAN 6 Gowa	Bontomarannu	Honorar	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	87		
14	Selviana,S.Pd	SMAN 6 Gowa	Bontomarannu	Honorar	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	85		
15	Andi Anggun Setyawati	SMAN 8 Gowa	Bontomarannu	Honorar	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	87		
16	Andi Nurisyanani Beta, S.Pd	SMAN 8 Gowa	Bontomarannu	Honorar	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	87		
17	Masyita, S.E	SMAN 8 Gowa	Bontomarannu	PNS	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	87		
18	Drs.Muhammad Haris Muslimin	SMAN 8 Gowa	Bontomarannu	PNS	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	87		
19	Sudiadarma	SMA Negeri 9 Gowa	Pallangga	PNS	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	85		
20	Anugrah Istiqamah Aljaatziyah	SMA Negeri 9 Gowa	Pallangga	Honorar	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	84		
21	Seniwati, S.Pd.,M.Pd	SMA Negeri 10 Gowa	Somba Opu	PNS	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	87		
22	Nurmianti, S.Pd	SMA Negeri 10 Gowa	Somba Opu	Honorar	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	87		
23	Drs Baharuddin	SMA Negeri 10 Gowa	Somba Opu	PNS	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	85		
24	Drs Muh Kadir	SMA Negeri 10 Gowa	Somba Opu	Honorar	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85		
25	Widiawati,S.Pd	SMA Negeri 14 Gowa	Somba Opu	PNS	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	83		
26	Syamsul Bahri, S.Pd	SMA Negeri 14 Gowa	Somba Opu	PNS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	71		
27	Nurrahmadani, S.Pd	SMA Negeri 20 Gowa	Pallangga	Honorar	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	71		
28	Indriana Syahar, S.Pd	SMA Negeri 20 Gowa	Pallangga	PNS	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	87		
29	Drs Syaharuddin.,M.Pd	SMA Negeri 20 Gowa	Pallangga	PNS	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85		
30	Sri Anriani, S.Pd	SMA Negeri 20 Gowa	Pallangga	PNS	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	85		
31	Drs Fitriani	SMA Negeri 22 Gowa	Barombong	PNS	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	87		
32	Muh Reski, S.Pd	SMA Negeri 22 Gowa	Barombong	Honorar	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	85		

Hasil Uji Validasi Variabel Kompensasi Finansial

No Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	0,682	0,632	Valid
2	0,279	0,632	Tidak Valid
3	0,665	0,632	Valid
4	0,923	0,632	Valid
5	0,760	0,632	Valid
6	0,432	0,632	Tidak Valid
7	0,682	0,632	Valid
8	0,681	0,632	Valid
9	0,714	0,632	Valid
10	0,639	0,632	Valid
11	0,186	0,632	Tidak Valid
12	0,731	0,632	Valid
13	0,737	0,632	Valid
14	0,891	0,632	Valid
15	0,666	0,632	Valid
16	0,914	0,632	Valid
17	0,849	0,632	Valid
18	0,744	0,632	Valid

Hasil Uji Validasi Variabel Motivasi Mengajar

No Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	0,554	0,632	Tidak Valid
2	0,812	0,632	Valid
3	0,794	0,632	Valid
4	0,637	0,632	Valid
5	0,504	0,632	Tidak Valid
6	0,636	0,632	Valid
7	0,200	0,632	Tidak Valid
8	0,852	0,632	Valid
9	0,875	0,632	Valid
10	0,608	0,632	Tidak Valid
11	0,927	0,632	Valid
12	0,940	0,632	Valid
13	0,904	0,632	Valid
14	0,852	0,632	Valid
15	0,815	0,632	Valid
16	0,755	0,632	Valid
17	0,484	0,632	Tidak Valid
18	0,801	0,632	Valid

Hasil Uji Validasi Kinerja Guru

No Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,704	0,632	Valid
2	0,627	0,632	Tidak Valid
3	0,771	0,632	Valid
4	0,433	0,632	Tidak Valid
5	0,832	0,632	Valid
6	0,361	0,632	Tidak Valid
7	0,704	0,632	Valid
8	0,906	0,632	Valid
9	0,676	0,632	Valid
10	0,933	0,632	Valid
11	0,602	0,632	Tidak Valid
12	0,476	0,632	Tidak Valid
13	0,578	0,632	Tidak Valid
14	0,838	0,632	Valid
15	0,895	0,632	Valid
16	0,739	0,632	Valid
17	0,933	0,632	Valid
18	0,967	0,632	Valid

Frequency Table

Kompensasi financial

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	57	1	3,1	3,1	3,1
	60	3	9,4	9,4	12,5
	61	1	3,1	3,1	15,6
	68	1	3,1	3,1	18,8
	74	1	3,1	3,1	21,9
	79	9	28,1	28,1	50,0
	80	1	3,1	3,1	53,1
	81	1	3,1	3,1	56,3
	82	1	3,1	3,1	59,4
	84	1	3,1	3,1	62,5
	87	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Motivasi Mengajar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	65	1	3,1	3,1	3,1
	66	4	12,5	12,5	15,6
	67	2	6,3	6,3	21,9
	71	6	18,8	18,8	40,6
	72	1	3,1	3,1	43,8
	73	1	3,1	3,1	46,9
	77	3	9,4	9,4	56,3
	85	1	3,1	3,1	59,4
	86	3	9,4	9,4	68,8
	87	9	28,1	28,1	96,9
	90	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

B. Regresi Linear Berganda dan Uji T

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	36,887	5,215		7,073
	Kompensasi Finansial	,740	,111	1,058	6,677
	Motivasi Mengajar	-,165	,119	-,219	-1,384

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

C. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1085,937	2	542,969	51,468	,000 ^b
	Residual	305,938	29	10,550		
	Total	1391,875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Mengajar, Kompensasi Finansial

Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	65	1	3,1	3,1	3,1
	71	2	6,3	6,3	9,4
	72	3	9,4	9,4	18,8
	73	1	3,1	3,1	21,9
	76	1	3,1	3,1	25,0
	83	1	3,1	3,1	28,1
	84	1	3,1	3,1	31,3
	85	9	28,1	28,1	59,4
	87	12	37,5	37,5	96,9
	90	1	3,1	3,1	100,0
Total		32	100,0	100,0	

D. Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,883 ^a	,780	,765	3,248

a. Predictors: (Constant), Motivasi Mengajar, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Guru



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jl. Raya Pendidikan – Makassar Telepon.0411-889464, 881244. Fax. 0411-887604
Laman: www.unm.ac.id/fakultas-ekonomi.html

USULAN JUDUL TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Nursakinah
NIM : 1494043052
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Tempat/ Tgl. Lahir : Lapeo, 19 Mei 1996
Judul yang diajukan :

1. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa.
2. Pengaruh Pembiayaan Pendidikan Terhadap Keputusan Melanjutkan Studi Pada Siswa SMA Negeri 1 Campalagian.
3. Upaya Meningkatkan Keefektifan Belajar Ekonomi Melalui Kreativitas Guru dalam Memberi Tugas di SMA Negeri 1 Campalagian.

Makassar, 5 september 2018

Disetujui Oleh
Penasehat Akademik,

Dr. Muh. Ihsan Said Ahmad, S.E., M.Si
NIP.19730709 200701 1 001

Diajukan Oleh
Mahasiswa Ybs,

Nursakinah
NIM. 1494043052

PERSETUJUAN PIMPINAN PROGRAM STUDI

Judul yang disetujui :

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa.

Pembimbing yang ditunjuk:

1. Muh. Ihsan Said Ahmad, S.E., M.Si
2. Muhammad Hasan, S.Pd., M.Pd

Mengetahui :

Wakil Dekan Bidang Akademik,
FE UNM

Dr. H. Thamrin Tahir, M.Si
NIP. 19620111 198702 1 001

Ketua Program Studi
Pendidikan Ekonomi,

Muhammad Dinar, SE., MS
NIP.19591217 198702 1 002



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Kampus Gunung Sari Baru Makassar Telepon : 0411-889464 – 881244 Fax. (0411)88946

Nomor : 7803/UN36.22/PL/2018
Lampiran : 1 Proposal
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP Prov. SulSel
di
Tempat

Dengan hormat,
Dimohon dengan kiranya kepada mahasiswa yang tersebut namanya dibawah ini, dapat diberikan izin mengadakan penelitian untuk keperluan penelitian data dalam rangka penulisan skripsi:

Nama : NURSAKINAH
NIM : 1494043052
Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Dosen Pembimbing :
1. **Muh. Ihsan Said, S.E., M.Si**
2. **Muhammad Hasan, S.Pd., M.Pd**

Masalah yang diteliti :
**“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI MENGAJAR TERHADAP
KINERJA GURU EKONOMI SMA NEGERI DI KABUPATEN GOWA”**

Atas bantuan dan kerjasama Bapak kami ucapkan terima kasih.

Makassar, 03 Oktober 2018
Pembantu Dekan Bidang
Akademik
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Makassar,


Dr. H. Thamrin Tahir, M.Si.
NIP. 19620111 198702 1 001



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 7241/S.01/PTSP/2018
Lampiran :
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
Kepala Dinas Pendidikan Prov. Sulsel

di-

Tempat

Berdasarkan surat Pembantu Dekan Bid. Akademik Fak. Ekonomi Univ. Negeri Makassar Nomor : 7803/UN36.22/PL/2018 tanggal 03 Oktober 2018 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : NURSAKINAH
Nomor Pokok : 1494043052
Program Studi : Pend. Ekonomi
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Jl. A. P. Pettarani Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN GOWA "

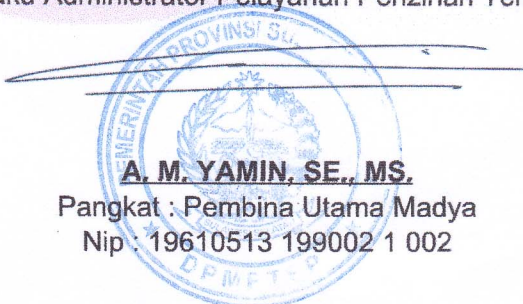
Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **15 Oktober s/d 30 November 2018**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 05 Oktober 2018

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu


A. M. YAMIN, SE., MS.
Pangkat : Pembina Utama Madya
Nip : 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth

1. Pembantu Dekan Bid. Akademik Fak. Ekonomi Univ. Negeri Makassar di Makassar;
2. Peninggal.





PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENDIDIKAN

Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Tamalanrea Makassar Telepon 585257, 586083, Fax 584959 Kode Pos. 90245

Makassar, 16 Oktober 2018

Nomor : 867/3640 /P.PTK-FAS/DISDIK
Lampiran :
Perihal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. Kepala **SMA NEGERI 1 GOWA**
di
Gowa

Dengan hormat, berdasarkan surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan No. 7241/S.01/PTSP/2018 tanggal 05 Oktober 2018 Perihal Izin Penelitian oleh Mahasiswa Tersebut dibawah ini :

Nama : **NURSAKINAH**
Nomor Pokok : 1494043052
Progran Studi : Pend. Ekonomi
Pekerjaan / Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. A.P. Pettarani Makassar

Yang bersangkutan bermaksud untuk melakukan penelitian di **SMA NEGERI 1 GOWA** dalam rangka penyusunan **Skripsi** dengan judul :

"PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN GOWA"

Pelaksanaan : 15 Oktober s/d 30 November 2018

Pada Prinsipnya kami menerima dan menyetujui kegiatan tersebut, sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

a.n **KEPALA DINAS PENDIDIKAN**
KEPALA BIDANG PPTK FASILITASI PAUD,
DIKDAS, DIKTI DAN DIKMAS



MELVIN SALAHUDDIN, SE, M.Pub.& Int.Law.Ph.D
Pangkat: Penata Tk. I
NP. 191750120 200112 1 002

Tembusan:

1. Kepala Dinas Pendidikan Prov.Sulsel (Sebagai Laporan)
2. Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah II Makassar-Gowa
3. Peringgal

LAMPIRAN

SMA NEGERI 2 GOWA

SMA NEGERI 3 GOWA

SMA NEGERI 6 GOWA

SMA NEGERI 8 GOWA

SMA NEGERI 9 GOWA

SMA NEGERI 10 GOWA

SMA NEGERI 14 GOWA

SMA NEGERI 20 GOWA



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENDIDIKAN
SMA NEGERI 1 GOWA**

Alamat : Jl. Andi Mallambassang No. 1 A Pandang-pandang

SURAT KETERANGAN

NOMOR/SMAN1-/12/H/113/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SMA Negeri 1 Gowa kab. Gowa Provinsi Sulawesi Selatan menerangkan bahwa:

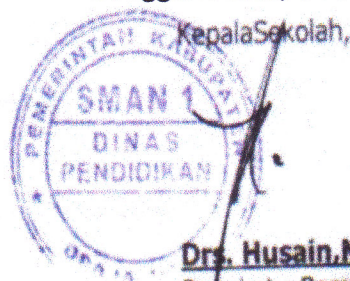
Nama : Nursakinah
Nim : 1494043052
Jurusan : Pendidikan Ekonomi

Benar telah melakukan penelitian di SMA Negeri 1 Gowa dari tanggal 15 Oktober s/d 30 November 2018 dengan judul penelitian:

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI SMA NEGERI DI KABUPATEN GOWA.

Demikian Surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya dan benar untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sungguminasa, 04 Desember 2018



Drs. Husain, M.Pd

Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP. 19651231 198903 1 127

DOKUMENTASI





DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Zaenudin. 2007. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Afifah, Marnesya. 2011. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMK Nusantara)*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Amaliah, Nurul. 2014. *Pengaruh kinerja Guru dan Gaya Belajar Peserta Didik Terhadap Hasil Belajar Sosiologi di SMA Negeri 1 Kalukku Kabupaten Mamuju*. Skripsi Jurusan Pendidikan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar.
- Aprijon. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang*. Jurnal Kewirausahaan Vol. 13, No. 1 Januari-Juni 2014.
- Ardiana, Titin. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*. Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vol. 17, No. 02.
- Azwar Budi 2013. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang*. Menara, Vol. 12 No. 2 Juli – Desember 2013
- Astuti, Nurul. (2010). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara*. Jurnal Kependidikan Triadik, April 2010, Volume 13, No. 1
- Bagus, Denny. 2009. *Jurnal Manajemen Pengertian Kompensasi*. Diakses 29 November 2014
- Budiman, Fajar. 2015. *Pengaruh Motivasi Mengajar Guru dan Keterampilan Mengajar Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa SMA Negeri di Bukittinggi*. Jurnal Kajian pendidikan Ekonomi Vol. 2
- Bukhori M. *Pengaruh Variabel Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Ubud Aura Accomodation di Ubud Gianyar*. Jurnal JIBEKA Volume 10 Nomor 1 Agustus 2016 33 – 41.
- Hadi Sutrisno, *Metedologi Research 2*, Andi Offset, Yogyakarta, 2004.
- Haling, Abdul. 2007. *Belajar dan Pembelajaran*. Makassar: Badan Penerbit UNM Makassar.
- Handayani, Trisni. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Utilitas Vol. 1 No. 1 April.

- Hartati. 2011. *Analisis Hubungan dan Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dengan Kemampuan Mengajar Guru di SMP IRNAS Makassar*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Koperasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar.
- Hasibuan. 2011. *Analisis Hubungan dan Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dengan Kemampuan Mengajar Guru di SMP IRNAS Makassar*. Skripsi Jurusan Pendidikan Koperasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar.
- Maheswari, Hesti 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Ekonomi Raharja TBK Area Jakarta* 5. Jurnal Manajemen/Volume XIX, no. 02, Juni 2015: 230-248
- Pangewa, Maharuddin. 2010. *Perencanaan Pembelajaran*. Makassar :Badan penerbit UNM.
- Pujiati, 2012.*Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliya Salatiga*. Tahun 2012. Tanggal Akses 17 Januari 2015. <http://WWW.google.com/GLM/PDF>.
- Rachmawati, Tutik. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Malang :Gava Media
- Riduwan. 2013. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Riduwan dan Kuncoro, Achmad, Engkos. 2013. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis jalur)*. Bandung: Alfabeta
- Sahabuddin. 2007. *Mengajar dan Belajar*. Badan Penerbit UNM : Makassar
- Sanjaya, Wina. 2006. *Strategi pembelajaran berorientasi standar proses pendidikan*. Jakarta :Kencana
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta
- Sulastri, Arum. 2015. *Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Mengajar*. Jurnal Administrasi Pendidikan vol. XXII No. 1 April 2015
- Sunarsono. 2007. *Analisis Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*. Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia Vol. 2 No. 1
- Syam, Agus dan Sudarmi. 2010. *Pengantar Manajemen*. Makassar :digunakan dalam lingkungan sendiri.

Syamra, Yesmira. 2016. *Pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru smk Negeri di Kota Padang*. Journal of Economic and Economic Education Vol.4 No.2 (258-268).

RIWAYAT HIDUP



NURSAKINAH, 2019, lahir pada tanggal 19 Mei 1996 di Lapeo, Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar. Penulis merupakan anak ke 4 dari 4 bersaudara yang merupakan anak dari H. Ajis Salam, S.Pd.I dan Maryam, S.Pd.I.

Penulis memulai pendidikan formal pada tahun 2002 di SDN 005 Lapeo dan tamat pada tahun 2008. Setelah tamat penulis melanjutkan pendidikan di MTs DDI Lapeo dan tamat pada tahun 2011. Kemudian pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Campalagian dan tamat pada tahun 2014 dan pada tahun yang sama penulis diterima menjadi mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar Program Strata Satu (S1).